

UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



TESIS

**“CLIMA INSTITUCIONAL Y NIVELES DE ESTRÉS EN DOCENTES
DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 14787 VÍCTOR RAÚL HAYA DE
LA TORRE EN SULLANA, 2019”**

Presentado Por:

Br. Grabelita Abigail Castillo Mio

PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Salud Pública

SULLANA – PERÚ

2019

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**



**“CLIMA INSTITUCIONAL Y NIVELES DE ESTRÉS EN DOCENTES
DE LA IE 14787 VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE EN
SULLANA, 2019”**

BR. Grabiela Abigail Castillo Mio
AUTORA

DR. José Guadalupe Fiestas Purizaca
ASESOR


PIURA, PERÚ
2019

La investigación titulada "Clima institucional y niveles de estrés en docentes de la I.E. 14787 VICTOR RAUL HAYA DE LA TORRE EN SULLANA, 2019", presentado por Grabiela Abigail Castillo Mio, al digno jurado para ser aprobado en contenido y forma.



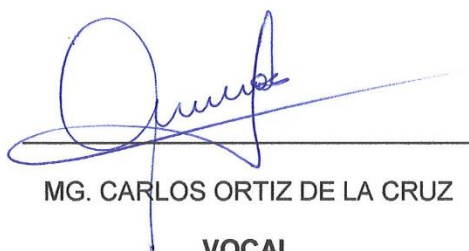
DR. TOMAS EDUARDO VALERA LAZO

PRESIDENTE



MG. BILLY GUTIERREZ ADRIANZEN

SECRETARIO



MG. CARLOS ORTIZ DE LA CRUZ

VOCAL



ACTA DE SUSTENTACION

Ejecutor (es) : **GRABIELITA ABIGAIL CASTILLO MIO**
Asesor : **DR. JOSE GUADALUPE FIESTAS PURIZACA**



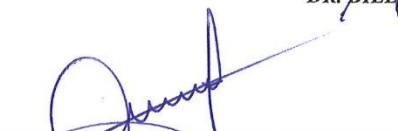
Los Miembros del Jurado Calificador que suscriben, nombrados con Resolución 340-19-FCS-del 22/11/19 UNP, dictaminan que el Trabajo de Investigación **"CLIMA INSTITUCIONAL Y NIVELES DE ESTRÉS EN DOCENTES DE LA INSTITIUCION EDUCACTIVA 14787 VICTOR RAUL HAYA DE LA TORRE EN SULLANA, 2019** presentado por la bachiller **GRABIELITA ABIGAIL CASTILLO MIO** (es) para optar el Título de Licenciado en Psicología de la Universidad Nacional de Piura, está en calidad de:

APROBADO				DESAPROBADO
EXCELENTE	SOBRE SALIENTE	MUY BUENO	BUENO X	

En consecuencia queda en condición de ser calificado **APTO** por el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Piura y recibir el **TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGIA** de conformidad con lo estipulado en la ley.


Dr. TOMAS VALERA LAZO
PRESIDENTE


DR. BILLY GUTIERREZ ADRIANZEN
SECRETARIO


MG. CARLOS M. ORTIZ DE LA CRUZ
VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA

Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela profesional de Psicología



FORMATO DE CALIFICACIÓN DE LA TESIS

INDICADOR	NIVEL MÁXIMO POSIBLE DE LOGRAR	NIVEL EFECTIVO LOGRADO
DOCUMENTO DE LA TESIS		
1. Utiliza los términos con propiedad sigue las normas de la síntesis.	6	6
2. Las referencias bibliográficas están citadas en el interior del documento y de acuerdo a lo nombrado en el reglamento.	6	6
3. Demuestra conocimiento y manejo del método científico.	14	10
4. Vincula la discusión de los resultados de su investigación con las referencias bibliográficas citadas.	14	10
5. Las conclusiones provienen directamente de los objetivos de la investigación.	10	8
6. Las recomendaciones son pertinentes a las conclusiones planteadas.	10	5
SUSTENTACIÓN DE LA TESIS		
7. Conoce el contenido del tema de investigación.	9	4
8. Las diapositivas son adecuadas para la sustentación.	8	8
9. Frente a las preguntas que se plantea responde con propiedad y se deja entender claramente.	15	5
10. Demuestra capacidad de síntesis.	8	8
TOTAL	100	20

PUNTAJE	CALIFICACION
Menor de 60	Desaprobado
60-70	Bueno
71-80	Muy Bueno
81-90	Sobresaliente
91-100	Excelente

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Grabelita Abigail Castillo Mio, identificada con DNI N° 73885597, Bachiller de la Escuela Profesional de Psicología, de la Facultad de Ciencias de la Salud y domiciliado en: Transversal Jorge Chávez 1103, Provincia de Sullana, Departamento de Piura, con N° de Celular: 966130993, E mail: Gaxy_93@hotmail.com.

DECLARO BAJO JURAMENTO:

Que la tesis que presento es original e inédita, no siendo copia parcial ni total de una tesis desarrollada y/o realizada en Perú o en el Extranjero, en caso contrario de resultar falsa la información que proporciono, me sujeto a los alcances de lo establecido en el Art N° 411, del código penal concordante con el Art 32 de la Ley N° 2744, y Ley del Procedimiento Administrativo General y las Normas Legales de Protección a los Derechos del Autor.

En fe de lo cual firmo la presente.

Piura, Diciembre del 2019.



Grabelita Abigail Castillo Mio
DNI N° 73885597



La investigación titulada “Clima institucional y niveles de estrés en docentes de la INSTITUCIÓN EDUCATIVA 14787 VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE EN SULLANA, 2019”, presentado por Grabelita Abigail Castillo Mio, al digno jurado para ser aprobado en contenido y forma.

DR. TOMAS EDUARDO VALERA LAZO

PRESIDENTE

MG. BILLY GUTIERREZ ADRIANZEN

SECRETARIO

MG. CARLOS ORTIZ DE LA CRUZ

VOCAL

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada principalmente a Dios, por darme cada día salud, de tal manera las vías correctas para este anhelo que siempre he tenido desde que inicie esta carrera profesional, asimismo poner en mi camino a las personas correctas, junto a mi familia, se sienta orgullosa de todo el esfuerzo y sacrificio durante estos años de estudios que valieron la pena.

A mi madre por ser mi motivación, mi guía, la que me dio confianza e inspiración de creer en mi misma, a la vez a mi hermana por darme su entera confianza en que yo pueda lograrlo y apoyarme en todo lo que pude haber necesitado durante mis estudios y estar allí incondicionalmente hasta el final de esta presente tesis.

AGRADECIMIENTOS

Con la bendición de Dios expresar mi gratitud por los pasos logrados durante mi formación profesional, por darme la dicha de gozar con una buena salud, también agradecer a mi madre y hermanas por su apoyo incondicional durante este trayecto de mi carrera profesional, de igual manera agradecida con mi novio quien me brindó su apoyo, paciencia y respaldo para poder lograr mi anhelado sueño.

Mi agradecimiento a todas las autoridades y personal de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, por abrirme las puertas y confiar en mí, a los docentes por la empatía durante el proceso de investigación dentro de su institución educativa.

De tal manera agradecer a Universidad Nacional de Piura, a cada uno de mis profesores que con su gran labor, paciencia y enseñanza proyectaron sus valiosos conocimientos que día a día fueron formándome profesionalmente.

Agradezco a mi tutor de tesis, por haberme guiado en la elaboración de este proceso de titulación, también por la paciencia y el apoyo durante estos años de estudios y así poder crecer profesionalmente con valores y virtudes.

INDICE

RESUMEN	9
INTRODUCCIÓN	10
ASPECTOS DE LA PROBLEMÁTICA	13
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	13
1.2. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.3. OBJETIVOS	16
1.3.1. Objetivo General	16
1.3.2. Objetivos específicos	16
1.4. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	17
2. MARCO TEÓRICO	18
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	18
2.2. BASES TEÓRICAS	22
2.3. GLOSARIO DE TÉRMINOS BÁSICOS	46
2.4. HIPÓTESIS	47
2.4.1. General	47
2.4.2. Específicos	47
3. MARCO METODOLÓGICO	49
3.1. ENFOQUE Y DISEÑO	49
3.1.3. Variables, operacionalización	50
3.2. SUJETOS DE LA INVESTIGACIÓN	53
3.3. MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS	53
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	54
3.5. ASPECTOS ÉTICOS	55
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	56
4.1. RESULTADOS	57
4.2. DISCUSIÓN	70
CONCLUSIONES	73
RECOMENDACIONES	75
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	76
ANEXOS	78
Matriz general de consistencia	85

INDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1: Distribución entre el Clima institucional y los niveles de estrés en docentes de una Institución Educativa en Sullana, 2019.....</i>	<i>57</i>
<i>Tabla 2: Niveles de clima institucional y del estrés por ansiedad en docentes de una Institución Educativa en Sullana – 2019.....</i>	<i>58</i>
<i>Tabla 3: Niveles de clima institucional y del estrés por presiones en docentes de una Institución Educativa en Sullana – 2019.....</i>	<i>59</i>
<i>Tabla 4 Niveles de clima institucional y del estrés por depresión en docentes de una Institución Educativa en Sullana – 2019.....</i>	<i>60</i>
<i>Tabla 5: Niveles de clima institucional y del estrés por creencias desadaptativas en docentes de una Institución Educativa en Sullana – 2019.....</i>	<i>61</i>
<i>Tabla 6: Niveles de clima institucional y del estrés por desmotivación en docentes de una Institución Educativa en Sullana – 2019.....</i>	<i>62</i>
<i>Tabla 7: Niveles de clima institucional y del estrés por mal afrontamiento en docentes de una Institución Educativa en Sullana – 2019.....</i>	<i>63</i>
<i>Tabla 8: Correlación entre clima institucional y el estrés en docentes de una institución educativa en Sullana, 2019.</i>	<i>64</i>
<i>Tabla 9: Correlación entre clima institucional y del estrés por ansiedad en docentes de una Institución Educativa en Sullana – 2019.....</i>	<i>65</i>
<i>Tabla 10: Correlación entre clima institucional y del estrés por presiones en docentes de una Institución Educativa en Sullana – 2019.....</i>	<i>66</i>
<i>Tabla 11: Correlación entre clima institucional y del estrés por depresión en docentes de una Institución Educativa en Sullana – 2019.....</i>	<i>67</i>
<i>Tabla 12: Correlación entre clima institucional y del estrés por creencias desadaptativas en docentes de una Institución Educativa en Sullana – 2019.....</i>	<i>68</i>
<i>Tabla 13: Correlación entre clima institucional y del estrés por desmotivación en docentes de una Institución Educativa en Sullana – 2019.....</i>	<i>69</i>
<i>Tabla 14: Correlación entre clima institucional y estrés por mal afrontamiento en docentes de una Institución Educativa en Sullana – 2019.....</i>	<i>70</i>

RESUMEN

La presente investigación se realizó en una población de 50 docentes, tuvo como objetivo general conocer la relación entre el Clima institucional y los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre - Sullana, 2019. La metodología de la investigación fue cuantitativa ya que usa la recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento. Se utilizó el Cuestionario “Encuesta a docentes para determinar el nivel de clima institucional desde una perspectiva propia”, y el “Cuestionario para medir el nivel de estrés docente”, tras el análisis de los instrumentos se encontró un índice de correlación de $-.368$ y una significación estadística de $.008$. Estos resultados indicaron que entre ambas variables la correlación es negativa baja y significativa.

Palabras clave: Clima institucional, niveles de estrés.

ABSTRACT

The present research was carried out in a population of 50 teachers, with the general objective of knowing the relationship between the institutional Climate and the stress levels experienced by teachers of an Educational Institution in Sullana03.,0 2019. The research methodology was quantitative since use data collection to test the hypothesis, based on numerical measurement and statistical analysis, to establish patterns of behavior. The Questionnaire “Survey of teachers to determine the level of institutional climate from their own perspective” was considered, and the “Questionnaire to measure the level of teacher stress”, after the analysis of the instruments a correlation index of $-.368$ and a statistical significance of $.008$. These results indicate that the correlation between both variables is low and significant negative.

Keywords: Institutional climate, stress levels.

INTRODUCCIÓN

La investigación tiene como tema: “Clima institucional y niveles de estrés en docentes de la IE 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.”. El objetivo planteado es conocer la relación entre el Clima institucional y los niveles de estrés que experimenta la población estudiada. Se conoce como clima institucional al ambiente creado en una institución a partir de las vivencias comunes y diarias de todos sus trabajadores. Y estrés como una relación particular entre el individuo y su entorno, que es evaluado por este, como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar (Lazarus y Folkman, 1986).

A partir del interés por el tema de estudio se buscó profundizar en él a través de diversos modelos teóricos que describen la interacción del individuo con las mencionadas variables, analizando el tipo de respuesta cognitiva, emocional y conductual que muestra una persona, y, en consecuencia, pueden afectar en su bienestar. Sumando a ello la teoría base del modelo Transaccional de Lazarus, y la mirada profunda que le otorga a la interacción resultante de la interpretación y valoración de los acontecimientos que la persona hace.

El clima institucional, así como los niveles de estrés son dos factores que influyen de manera importante en la salud mental de la población docente, quienes muchas veces debido al deficiente manejo de dichas variables siente con frecuencia agotamiento físico y emocional, unido a una serie de situaciones desfavorables.

En el campo educativo, el clima organizacional es de gran importancia para el buen desempeño docente; pero si en las instituciones educativas existe un inadecuado clima, este termina por afectar la vida institucional, en detrimento de las relaciones interpersonales, que se resquebrajan por falta de comunicación, malas decisiones o autoritarismo.

Las instituciones educativas públicas y privadas de la provincia de Sullana requieren de maestras y maestros dinámicos y colaborativos que siempre estén involucrados en el proceso

de lograr un adecuado clima institucional en las diferentes escuelas de nuestro medio. La sociedad demanda escuelas y docentes comprometidos con el desarrollo social, aptos para educar a los niños y niñas y guiarlos paulatinamente por el largo y complejo camino de su aprendizaje. Los docentes necesitan convertirse en verdaderos mediadores entre los estudiantes y el conocimiento y precisan de un clima institucional que les haga sentirse seguros y apoyados en esa compleja tarea, y que al mismo tiempo permita afrontar de manera adecuada los niveles de estrés a los que se ven sometidos

Ello convierte en elemento de suma importancia el conocer y reflexionar en las causas que llevan al deterioro de las relaciones interpersonales dentro de los miembros de una institución, acrecentando los niveles de estrés que experimenta el conglomerado de personas que ejecuta actividades en el día a día, a fin de abordar y buscar futuras formas de prevenirlo.

La selección de esta temática se dio al observar que la salud mental en Piura no es ajena a los problemas descritos, así lo advirtió la psicóloga Carmen Landivar en el 2016, quien sostuvo que alrededor del 65% de docentes de los colegios de la ciudad de Piura experimentan niveles altos de estrés, y conviven de manera cotidiana con un clima institucional desfavorable (Landívar de Colonna, 2016).

La presente es una Investigación Correlacional Descriptiva porque tiene como objetivo indagar los niveles de influencia de la variable clima institucional sobre los niveles de estrés que experimenta la población docente (Hernández Sampieri, 2006). Se trabajará con una población muestra de 50 docentes de ambos sexos entre los 18 a 50 años a los cuales se le aplicará dos cuestionarios, instrumentos que cuenta con confiabilidad y validez con población local apto para ser utilizado en la presente investigación.

En resumen, la presente investigación está diseñada en los siguientes apartados:

Primer capítulo, se relaciona con el momento empírico, en donde, se abarca el planteamiento del problema de investigación, formulación del problema, objetivos de la investigación y delimitación del estudio.

Segundo capítulo, hace referencia al momento teórico: son los conceptos relevantes utilizados en cada campo del saber. En donde, se abarca los antecedentes, bases teóricas.

El tercer capítulo, se abarcará la metodología, como el enfoque, diseño, nivel, tipo de investigación, diseño de la investigación, población, métodos, técnicas y aspectos éticos.

Este trabajo, pretende contribuir a enriquecer el campo de la metodología de la investigación científica y provoque en quien lo consulte el descubrir en su interior al investigador innato que vive en él.

1. ASPECTOS DE LA PROBLEMÁTICA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Las condiciones de trabajo constituyen uno de los factores determinantes en el desempeño laboral, puesto que facilita no sólo los procesos organizativos de gestión, sino también de innovación y cambio. Un clima institucional favorable o adecuado es fundamental para un funcionamiento eficiente dentro de cualquier institución, así como para crear condiciones de convivencia armoniosa, ello teniendo en cuenta que las exigencias laborales del mundo globalizado generan ya muy altos niveles de estrés en todos los sujetos miembro de una institución. Situación que no es ajena a los docentes, ya que dentro de sus labores en las dos últimas décadas se han incluido no solo labores académicas propias de los procesos de enseñanza-aprendizaje, sino también la realización de cargos administrativos y otros que no les corresponden, todo ello en un contexto muchas veces de profunda y desleal rivalidad (Kahr, 2010).

En el Perú, la situación de los maestros no es diferente; las bajas remuneraciones, los altos niveles de estrés al que se ven sometidos, unido al poco reconocimiento del rol docente, hacen que se presente alteraciones en el desempeño docente, esto conlleva a la tensión, desaliento, pesimismo e insatisfacciones que afectan seriamente la conducta y en ocasiones la salud física y emocional de los profesores. Así lo manifiesta Llontop (2015) en su última investigación sobre estrés laboral en docentes realizado en una universidad de Chiclayo, donde concluye que el 52.3% de los encuestados se sienten moderadamente estresados debido a cambios en la currícula, exigencias que demandan el uso de las TIC, presiones en el tiempo, etc (Parihuamán-Aniceto, 2017).

Las condiciones de trabajo en el mundo académico han cambiado significativamente en los últimos 20 años, los profesores de todos los niveles educativos, hoy en día, están sujetos

a presiones similares que el resto de empleados de grandes organizaciones (Blázquez Entonado, 2001).

Los estudios sobre las transformaciones en la organización del trabajo docente en América Latina, como los de UNESCO (2011), tienen como referente ineludible las reformas educativas implementadas, en prácticamente todos los países de la región, en esta última década. En ellos se reportan nuevas demandas hacia los docentes, básicamente el cambio en los enfoques pedagógicos deseados, la presión por los rendimientos estandarizados, el aumento en las brechas de desigualdad socioeducativa, la incorporación de nuevos sectores populares a la escolarización, la introducción de la lógica gerencial en la escuela, la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo desde instituciones externas a la escuela y la desvalorización social de la profesión (Gentili, Suárez, & Stubrin, 2005).

Todo ello constata que el docente peruano ha sido poco explorado en términos de salud mental, desde su realidad psicológica y sociológica (Fernández, 2008). Se sabe de él que sus ingresos, cuando trabaja para el estado, son reducidos pero que pueden ser sustantivamente mejores dependiendo de la institución privada donde labore o cuando se dedica a otras actividades laborales; se sabe asimismo que las condiciones de trabajo que lo rodean pueden ser muy disparejo si se desempeña en un colegio privado o en uno estatal. Se sabe igualmente que los niveles de formación suelen ser muy variados, pudiendo ir desde la excelencia hasta la deficiencia punible (GUZMAN ZÚÑIGA, 2014).

La revisión de la literatura, documenta a todas luces, que el trabajo docente en casi todo el mundo es una condición asociada a niveles de estrés que en algunos casos pueden ser muy altos (GUZMAN ZÚÑIGA, 2014).

Oramas (2013) obtuvo resultados congruentes a la problemática mencionada, ya que en una de sus investigaciones sobre estrés laboral realizada en la Habana, obtuvo como resultado que el 31.9% de los docentes encuestados presentaban señales de estrés severo, el

25.3% se encontraba moderadamente estresado. Además, en los resultados también se aprecia que existen varias condiciones de trabajo que el personal estudiado refirió se sentían ligeramente estresantes, como: las pobres perspectivas de promoción profesional, el mantener la disciplina en clases, la presión por parte de los padres, los programas mal definidos o poco detallados, el clima institucional expresado en las actitudes y comportamientos de otros maestros, tener estudiantes extras por ausencia de maestros y el comportamiento descortés o irrespetuoso de los alumnos. Oramas (2013) también concluye que el 60.7% de docentes manifestaba haber presentado síntomas patológicos como señales de estrés, tales como: la cefalea, la falta de energía o decaimiento, el nerviosismo, intranquilidad, la irritabilidad y enfurecimientos.

Es frente a dicha realidad donde radica la importancia de explorar líneas de investigación más promisorias sobre trabajo y salud mental en docentes, en la búsqueda de modelos explicativos del bienestar/malestar de los maestros, basados en aspectos psicosociales del trabajo como lo es la implicancia del Clima laboral en los niveles de estrés.

1.2. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se justifica por las siguientes razones:

A nivel social se beneficiarán los adolescentes, padres y madres de familia, la Institución y autoridades en general ya que podrán tomar conciencia sobre la problemática psicosocial asociada a la labor docente, puesto que, sin duda, los síntomas que ocasiona el estrés (físicos y emocionales) influyen en el desempeño del profesor, en la calidad de enseñanza, en la motivación de sus estudiantes, incluso en el rendimiento escolar de los mismos.

Desde el punto de vista teórico, permitirá no sólo acrecentar los conocimientos ya existentes sobre el tema, sino que, sumado a ello, permitirá clarificar el perfil de la

población de estudios, a fin de determinar objetivamente el nivel de su problemática para un abordaje temprano, brindando paralelamente un marco referencial optimo a la investigación y enriquecerá consecuentemente la literatura específica.

Finalmente, desde el punto de vista metodológico, los métodos, procedimientos, técnicas, demostrada su validez y confiabilidad, podrían ser utilizados por investigaciones similares, también aporta como antecedente para posteriores proyectos que deseen desarrollar propuestas y/o programas de intervención en la variable de este estudio.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo General

Conocer la relación entre el Clima institucional y los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación existente entre el Clima Institucional y la variable ansiedad en los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.

Determinar la relación existente entre el Clima Institucional y la variable depresión en los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.

Determinar la relación existente entre el Clima Institucional y la variable creencias desadaptativas en los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.

Determinar la relación existente entre el Clima Institucional y la variable presiones en los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.

Determinar la relación existente entre el Clima Institucional y la variable desmotivación en los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.

Determinar la relación existente entre el Clima Institucional y la variable afrontamiento en los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.

1.4. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

En las limitaciones, se prevé que se presentarán las siguientes:

Poder controlar la existencia de todas las variables externas, la disposición de los docentes para aceptar la participación en la investigación, el estado emocional de los mismos durante la aplicación de las pruebas.

Limitaciones de tiempo, debido a que la investigadora tiene responsabilidades laborales y familiares que le crean dificultades para avanzar la tesis al ritmo que exige, las limitaciones podrían repercutir al momento de recojo de datos y el análisis estadístico de los resultados.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Internacional

Barreda & Catalán (2012), realizaron una investigación cuasi experimental, con el objetivo de: Comprobar si los docentes a los cuales se les administra el cuestionario presentan síntomas de estrés o tienen la necesidad de ser asesorados sobre ello y a partir de sus intereses crear un programa formativo. Se consideró una muestra de 23 docentes de un colegio público del Grao de Castelló. En sus resultados, la investigación encontró que el 56% de los docentes presentan síntomas de estrés. Así mismo, se ha detectado que la gran mayoría de docentes tienen inquietudes por formarse en el tratamiento del estrés y que les preocupa cómo afrontarlo y cómo este repercute en el rendimiento académico de sus alumnos.

Carrera (2011), realizó un estudio correlacional, con el objetivo de evaluar la asociación entre el clima organizacional y el estrés laboral asistencial (Burnout) en una muestra de 200 docentes de Enseñanza Media de liceos científico-humanistas municipalizados y particulares subvencionados de la comuna de Santiago. Se aplicó el cuestionario de Burnout para el profesorado, versión revisada de Moreno, Garrosa y González (1997). Los resultados demuestran correlaciones significativas entre los elementos del Clima Organizacional y Burnout en docentes. (Carrera, J. (2011), “Clima organizacional y el estrés laboral asistencial (Burnout) en docentes de Enseñanza Media de liceos científico-humanistas municipalizados y particulares-subvencionados de la comuna de Santiago” Tesis de Pre Grado. Chile).

Mascaró (2016), realizó un estudio descriptivo no experimental, cuyo objetivo fue analizar desde diferentes grupos la incidencia del estrés estableciéndose una serie de

variables que permiten agruparlas de acuerdo a sus diferentes características., utilizando como instrumento de recojo de información el cuestionario. Los resultados indican que el nivel de estrés que viven los docentes de este centro no es muy alto, pero que sí es notorio en las sub escalas de Estrés de rol y Falta de reconocimiento profesional. Asimismo, se observan resultados más elevados en los docentes de primaria respecto de los de secundaria. Finalmente se concluyó que los docentes de la I.E evaluada no padecen de un elevado síndrome de Burnout. Lo que si les afecta es el no ser reconocido profesionalmente. En el estudio se resaltó que son los factores que afectan y contribuyen al estrés no solo son las situaciones o problemas propios de la profesión que debe enfrentar el docente sino también los años que va cumpliendo.

Proaño y Gonzalo (2014), realizó una investigación descriptiva, que tuvo por objetivo conocer la influencia del estrés en el desenvolvimiento de los docentes tanto personal como laboral, puesto que esta situación repercute en el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Además de la aplicación de una encuesta como instrumento de recojo de información. Finalmente concluyó que el tener excesivas actividades, el estar en contacto con diferentes grupos de estudiantes, padres de familia y en mucha ocasión tener dificultades con autoridades y colegas produce estrés afectando su desempeño en su labor educativa.

Nacional

Chávez (2016), desarrolló una investigación de tipo descriptiva no experimental de corte transversal. El objetivo de la investigación fue determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño de los docentes del Centro Educativo Particular la Inmaculada de Trujillo 2015. En los resultados obtenidos las estadísticas muestran que la carga de trabajo y la relación con los alumnos reflejan 72.5%, la relación con los padres de familia con 60.8%, el conflicto y ambigüedad de funciones con 51%, la relación con los colegas con un 56.9%

y el clima institucional con 80.4%. Otras estadísticas son con respecto a los factores del desempeño docente: la seguridad y permanencia con 54.9%, el establecimiento de objetivos con 70.6%, la condición de trabajo con 86.3%, promoción y desarrollo del docente con 52.9%, reconocimiento como persona importante con 47.1%. La autora concluyó que el estrés laboral influye significativamente en el desempeño de los docentes, en un nivel medio con 88.6%. Por consiguiente, sostiene que existe una importante relación entre ambas variables.

Tupacyupanqui (2017) desarrolló una investigación de tipo hipotético-deductivo, de diseño no experimental de nivel correlacional causal de corte transaccional. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el estrés y el desempeño docente de la RED 11, San Martín de Porres, 2016. Finalmente se concluyó que el bajo desempeño docente depende del 47.2% del estrés del docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016. Se enfatizó que el ser un profesional dedicado a la docencia necesariamente que va acompañada de altos índices de estrés, lo que trae como consecuencia un desequilibrio entre las demandas que el organismo recibe y los recursos que poseen el organismo para satisfacer dicha necesidad.

Paípay, M (2017) desarrolló una investigación de tipo cuantitativo, básica sustantiva, con un diseño no experimental, transversal correlacional. Tuvo por objetivo de su investigación determinar de qué manera se relaciona el estrés laboral y desempeño docente en los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV. Sus conclusiones fueron: 1. En cuanto al nivel de estrés laboral y sus dimensiones existe un alto porcentaje, 2. en lo que respecta a las dimensiones el nivel promedio presenta el más alto porcentaje a excepción de la dimensión respaldo de grupo que se halla en el nivel bajo con un 40% que representa 60 docente del total de la muestra, 3. En el nivel de desempeño docente y sus dimensiones,

el mayor porcentaje se encuentra en el nivel regular representando el 54,7 % lo cual significa 82 docentes de total de 150; mientras en menor proporción se encuentra el nivel eficiente con un 20,7 % que representa 31 docentes, 4. En relación a las dimensiones de desempeño el mayor porcentaje se encuentran en el nivel regular, a excepción de la actitud del docente y de las prácticas que se haya en el nivel deficiente, 5. No existe relación significativa entre ambas variables, debiéndose a que la población de estudio fue de Lima de una Universidad Nacional y la muestra fue de tipo censal.

Regional

Parihuamán (2017), realizó una investigación no experimental, transversal. Tuvo como objetivo medir el nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de Villa Vicús y kilómetro 50, distrito de Chulucanas Morropón – 2016. La población está representada por 50 docentes de tres instituciones educativas ubicadas en el distrito de Chulucanas, provincia de Morropón, departamento de Piura durante el año escolar 2016, se utilizó como instrumento el cuestionario denominado: Escala ED-6, para evaluar el estrés o malestar docente. Los resultados obtenidos indican que el nivel de estrés que presentan los docentes evaluados es bajo, por lo que se concibe que los docentes no presentan dificultades y malestares durante la realización de su labor educativa, lo cual significa que las exigencias de las instituciones, así como la interacción con sus compañeros de labores no perturban su estado anímico, mental o físico.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Clima Institucional

2.2.1.1. Concepto

A lo largo del devenir de la historia en el campo de la investigación educativa fueron surgiendo muchas definiciones referidas a clima institucional u organizacional, a continuación, se mencionará algunos de ellos:

Se dice que el clima institucional viene de la visión que los empleados o trabajadores tienen de una determinada realidad objetiva laboral. Los altos niveles de comunicación, el respeto común entre sus miembros, el sentido de pertenencia al trabajo, un ambiente fraterno y amigable, la aceptación mutua, tomado de la mano con una sensación de satisfacción personal y grupal, son importantes elementos que determinan un clima favorable que permitirán una productividad correcta y un satisfactorio rendimiento laboral (Del Solar Retamozo, 2018).

El clima institucional o laboral en los diferentes centros educativos será el resultado de la visión sincera que todos los profesores practican y perciben dentro de su organización educativa.

Del mismo modo, podemos afirmar que no existe un consenso o acuerdo definitivo en lo que se refiere al significado de clima institucional, las definiciones están en base a los factores netamente organizacionales como la política interna institucional, las normas o reglas, el organigrama que se maneja; así como también los aspectos puramente subjetivos como el trato amable, la fraternidad, la cooperación y el apoyo entre los integrantes de una empresa de cualquier naturaleza.

Para Pulido (2003), clima organizacional es la percepción del entorno interno que se desprende de las formas de conductas y comportamientos diarios de sus miembros que lo integran, así como de los valores que repercuten e influyen en la interacción de los individuos involucrados en ella. Por ello se puede afirmar que las personas al interrelacionarse y dar a conocer sus actitudes y valores generan un determinado ambiente dentro de la institución (García Solarte, 2009).

El clima laboral o ambiente de trabajo en la institución educativa forma uno de los factores indispensables y convenientes para el buen funcionamiento del colegio. Es, el ambiente en el que interactúan los miembros de la institución educativa desde la cual se fortifican las condiciones necesarias que caracterizan a toda escuela pública o privada (Paredes Payano, 2016).

El investigador internacional Alvarado (2003) manifiesta que clima es el concepto o idea que tiene cada trabajador de una determinada organización y la manera de desenvolverse en ese contexto, haciéndolo de manera favorable o desfavorable.

Por otro lado, Piero (2004) nos dice que clima organizacional es el medio interno o el ambiente psicológico que caracteriza a toda institución laboral.

Este autor afirma que el clima organizacional está relacionado con el aspecto moral y la satisfacción de las necesidades de sus integrantes y que podría resultar ser positivo o negativo.

Sandoval (2001), sostiene que: El clima dentro de una institución educativa se refleja en las relaciones interpersonales y la calidad de resolución de conflictos internos entre los directivos, profesores y estudiantes, para que se logre este objetivo, es necesario consolidar

una adecuada formación en valores de todos los miembros involucrados en el contexto educativo institucional.

También, es importante el aporte de Chiavenato (2009) quien defiende la tesis de considerar que existe clima institucional si el ambiente laboral interno es favorable y fraterno, siempre y cuando exista una satisfacción económica y una conducta ética elevada de todos sus integrantes.

Definitivamente diremos que el clima de una organización educativa, resulta de la forma de planificación y programación que se realice, de los contextos laborales que definen la escuela como una institución educativa y como una organización de estudiantes; así como también de la existencia de las diferentes asesorías o áreas curriculares, del personal docente, jerárquico, administrativo y de servicio. Cada escuela tiene un clima propio y distinto. El clima determina la calidad de vida y la productividad de los profesores y de los alumnos. El clima es un factor indispensable para la fortaleza y para la eficacia de una escuela. Para todas las personas del mundo, el clima puede significar un factor de crecimiento personal y profesional.

Según todas las definiciones anteriores, podemos manifestar, que el clima institucional es una concepción muy amplia que tiene que ver con la forma en que los trabajadores ven su realidad laboral y el grado de interpretación que hacen de ella y que es de suma importancia para la organización. Sin embargo, estas concepciones o percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada uno de los miembros tienen de su institución. Es por ello que, el clima institucional u organizacional refleja la interacción entre los miembros de una institución de cualquier naturaleza (Del Solar Retamozo, 2018).

2.2.1.2 Dimensiones

La construcción y sostenimiento de un clima institucional adecuado para la convivencia e interacción armónica de los sujetos requiere el desarrollo de buenas relaciones interpersonales, el fomento del trabajo en equipo, así como una fluida y permanente comunicación asertiva.

Relaciones interpersonales. Las relaciones interpersonales son interacciones que se producen entre dos o más personas en un entorno social determinado: el hogar, la comunidad, el centro de trabajo o cualquier otro tipo de organización. Las relaciones interpersonales producen un efecto fundamental: la influencia. Es a través de esta influencia que se produce la enseñanza, el aprendizaje, la formación y transformación de actitudes sociales (De la Corte, 2004).

Todo individuo desea que sus relaciones personales sean satisfactorias, sin embargo, estas son tan complejas que el sujeto debe preocuparse por construirlas y mantenerlas pacientemente. En la familia, en la comunidad o en el trabajo, el sujeto está construyendo siempre relaciones que espera sean sólidas y duraderas. En el hogar, las buenas relaciones contribuyen a la unidad familiar; en la comunidad, a la convivencia pacífica y en el trabajo a la satisfacción que cada uno de los trabajadores puede experimentar como parte de un grupo vinculado identificado por metas y objetivos institucionales comunes.

Los trabajadores que mantienen buenas relaciones interpersonales al interior de una organización se apoyan mutuamente con miras al logro de los objetivos y metas, porque esperan ver crecer a su organización y a ellos mismos con esta última. Pero las relaciones interpersonales son complejas, por ello dentro de las organizaciones cada individuo debe aprender a sobrellevar los modos de ser y actuar de sus congéneres. No se trata de caerles bien a todos, pero sí de esforzarse por estar en paz con todos, siendo tolerantes con aquello que podría no gustar o parecer a bien.

En las organizaciones, la gestión de las relaciones interpersonales es competencia del líder. La gestión eficaz de las relaciones interpersonales exige que el líder sea capaz de controlar a las personas, pero sin dominarlas, que estimule permanentemente la comunicación, escuche activamente y estimule la escucha activa, gestione la retroalimentación de las relaciones y controle inteligentemente las reacciones personales negativas para evitar que estas afecten la convivencia.

En las instituciones educativas es primordial que las relaciones interpersonales se produzcan en un clima de respeto y colaboración, pues todo el personal interactúa diariamente con personas: los estudiantes, a quienes se brinda el servicio directamente. Los estudiantes perciben las actitudes y comportamientos de los directivos, docentes, personal administrativo y de servicio. Son permeables a conductas saludables o agresivas. Captan los desacuerdos o dificultades entre aquellos que trabajan en la institución. Los directores tienen la obligación de garantizar el desarrollo de relaciones interpersonales saludables, armoniosas y proactivas al interior de la institución (García & Segura, 2013).

El Art. 55° de la Ley General de Educación (2012) reconoce al director como el representante legal de la Institución Educativa. Es el responsable de la gestión institucional, administrativa y pedagógica. En consecuencia, según el Art. 64°, la gestión realizada por el director debe:

Desarrollar la institución educativa como comunidad de aprendizaje.

Desarrollar liderazgos democráticos.

Promover la activa participación de la comunidad.

Lo anterior implica que el director estimule las buenas relaciones entre los estudiantes y su personal y entre este último y la comunidad. Esa es la única forma de construir una

comunidad de aprendizaje; convocando a todos los agentes educativos para cumplir con la noble tarea de educar, la cual tiene que ser fruto de un auténtico trabajo en equipo.

Trabajo en equipo. Un equipo es un grupo de personas que juntas trabajan para mejorar un proceso Winter (2000). El conocimiento y la experiencia que cada miembro aporta al conjunto permiten lograr mejoras en dicho proceso.

Winter señala que las razones por las cuales se forma el equipo son:

Mejorar el proceso.

Satisfacer las necesidades de los beneficiarios.

Dar oportunidad de analizar y mejorar procesos a los miembros del equipo.

En el equipo están todos los miembros previamente seleccionados en virtud de sus capacidades y del conocimiento que tengan del proceso o proyecto a ejecutar. Para el éxito de la tarea, todos los miembros del equipo deben hacer su mayor esfuerzo, utilizar el modelo de mejora previamente seleccionado, asistir a las reuniones con la decisión y convicción de participar, poseer suficiente capacidad para comunicar sus ideas y aportar en el proceso.

El trabajo en equipo es la ejecución de un proyecto a cargo de un grupo de personas. Un elemento clave del trabajo en equipo es la capacidad de autogestión, es decir que el grupo de personas están capacitadas para realizar las acciones de las cuales depende la ejecución del proyecto.

El trabajo en equipo en las instituciones educativas aprovecha el talento del personal docente para garantizar un servicio educativo de calidad a la comunidad.

Los profesores deben colaborar mutuamente. El trabajo docente en equipo debe darse especialmente cuando se trata de adaptar el currículo al contexto, para insertar a la institución educativa en la comunidad y para conseguir que los estudiantes logren aprendizajes de calidad López (2007).

Ana López dice que el trabajo colaborativo entre docentes favorece la innovación, pues ofrece nuevas ideas, otras formas de ver y analizar la realidad, estimula la creatividad, fortalece la confianza para acomodarse a las innovaciones, prudencia para saber cuándo adoptarlas y firmeza para oponerse a ellas. Además, el trabajo en equipo ayuda al crecimiento profesional de los docentes; unos aprenden de otros; se motivan con los éxitos ajenos y se proponen trabajar para lograr los suyos.

Comunicación asertiva. Por comunicación se entiende al trato o correspondencia entre dos o más personas Real Academia Española (2012) que en un momento determinado interactúan en un mismo contexto. La comunicación interpersonal se da cuando un emisor o receptor intercambian mensajes a través de los cuales interactúan socialmente. Para que la comunicación sea eficaz, el mensaje del emisor debe estar adecuado al receptor, comunicarse en el momento apropiado y por medio del canal adecuado.

La comunicación asertiva es la acción que realiza un individuo al expresar su forma de pensar de un modo transparente y de una manera respetuosa ante un oyente o receptor. Es indispensable para lograr el éxito en la vida.

Ser asertivos implica actuar de manera equilibrada: por un lado, debemos ser rectos, pero no agresivo en las decisiones que tomamos y por otro, no llegar a la pasividad extrema, donde permitimos que otros decidan por nosotros.

La comunicación asertiva es el “fluido vital de una organización” Gámez (2007). Penetra en todas las actividades que se realizan al interior de una organización y es una herramienta de trabajo muy importante con la cual los individuos reconocen cuál es su rol dentro de la organización. Es con ella que se pueden tomar decisiones oportunas y adecuadas, pues siendo fluida la comunicación se llega fácilmente a conocer las dificultades y se tiene evidencia para adoptar medidas correctivas que mejoren los procesos.

En la labor docente, la comunicación asertiva juega un papel muy importante e indispensable porque el educador está en permanente contacto con estudiantes, padres de familia, otros docentes, directivos, personal jerárquico, administrativo y de servicio. Suministra y solicita información y debe hacerlo en forma eficiente. Por consiguiente, el docente necesita conocer y manejar todas las formas de comunicación oral y escrita posibles para establecer contactos comunicativos eficaces. Debe saber decir lo pertinente, necesario y preciso, y en el momento adecuado. Debe saber manejar sus emociones y tratar de entender las de los demás. Debe ponerse en el lugar de los otros, ser tolerante y estar siempre en actitud de escucha. Por encima de todo, el docente debe ser un comunicador asertivo y eficaz, pues los estudiantes, los padres de familia y hasta sus colegas le ven como un modelo a seguir.

2.2.1.3 Teorías del estrés

a. Definición

El término “estrés” es posiblemente uno de los más usados y a la vez uno de los más ambiguos en Psicología. Esta palabra no solo es usada frecuentemente por psicólogos, psiquiatras o sociólogos, sino también, por las personas en general, incluso lo utilizan en conversaciones cotidianas y por supuesto en los medios de comunicación (Aguero Martel, 2018).

El estrés es un fenómeno muy frecuente en el mundo laboral, cuyas consecuencias son realmente graves para la salud de la persona que lo padece. Esta patología va en aumento debido a los grandes cambios y exigencias que está afrontando el mundo económico y social. Los trabajadores y personas en general tendrán que ir asumiendo todos estos cambios, posiblemente cada vez más difíciles de superar, trayendo como consecuencia, padecer el temible estrés. (Comín, De la fuente & García, 2011).

Se conoce que en el siglo XIV, se utilizaba este término para referirse a experiencias negativas tales como adversidades, dificultades o sufrimiento. Es en el siglo XVIII, por influencia del biólogo Hooke (1935), citado en Román & Hernández (2011), cuando el concepto de estrés se asoció a fenómenos físicos como carga (load) y distorsión (strain). Carga representaba el peso ejercido sobre una estructura mediante una fuerza externa. “Estrés” era esa fuerza interna generada dentro de un cuerpo por la acción de otra fuerza externa que tiende a distorsionar dicho cuerpo.

Distorsión era pues, la desproporción en tamaño o forma de la estructura respecto a su estado original, causada por la unión de la carga y el estrés.

Ya en el siglo XX, Selye (1936) citado en Guillén (2008), después de llevar a cabo, en la Universidad McGill de Montreal, sus famosos experimentos del ejercicio físico extenuante con ratas de laboratorio, comprobó la elevación de las hormonas suprarrenales (adrenalina y noradrenalina), la atrofia del sistema linfático y la presencia de úlceras gástricas. Así introdujo el término “estrés” en el campo de la salud, definiéndolo inicialmente como la “Respuesta General de Adaptación” del organismo frente a un estímulo que amenaza su homeostasis”.

Posteriormente otros investigadores también han dado a conocer a través de numerosos estudios conceptos sobre el estrés, de los cuales se destacan:

- a) El estrés bajo los enfoques fisiológicos y bioquímicos se centra en las respuestas orgánicas que se generan en la persona cuando se enfrenta a una situación percibida como amenazante. Por su parte, los enfoques psicosociales hacen énfasis en factores externos; es decir, en los estímulos y eventos productores de estrés (Oblita, 2004; citado en Naranjo, 2009)
- b) El estrés es una relación dinámica entre la persona y el ambiente. Esto significa que la persona no es una víctima pasiva del estrés, sino que depende de su forma de interpretar los acontecimientos y la manera de valorar sus propios recursos y posibilidades para enfrentarlos. Depende mucho de su forma de pensar, de sus emociones y perspectivas que tenga al respecto de una situación, para poder crear, ampliar, conservar o reducir la respuesta ante el estrés. Se puede resumir, que el estrés involucra cualquier factor externo o interno que induce a un aumento en el esfuerzo por parte de la persona para mantener un estado de equilibrio dentro de sí misma y en relación con su ambiente (Navas, s/f; p. 7-8).
- c) El estrés es una reacción fisiológica provocada por la percepción de situaciones o estímulos aversivos o placenteros (Canon, 1922; citado en De Camargo, 2005).
- d) El estrés es la respuesta fisiológica, psicológica y del comportamiento del trabajador, para intentar adaptarse a los estímulos que le rodean. (Comín, De la fuente, & Garcia, 2011)
- e) El estrés laboral es considerado por la Organización mundial de la salud (OMS) como una epidemia global. Es el único riesgo ocupacional que puede a la totalidad de los trabajadores. Produce alteración del estado de salud, ausentismo, disminución de la productividad y del rendimiento individual, y aumento de enfermedades, rotación y accidentes (Esquivel, 2005; p, 1).
- f) El estrés se define como la proporción de deterioro y agotamiento acumulado en el cuerpo (Neidhardt, Weinstein & Conry, 1989; citados en Llontop, 2016).

Se puede concluir que el estrés es la respuesta inmediata y natural de nuestro organismo ante las situaciones y escenarios que nos resultan peligrosas, amenazadoras o desafiantes. En la actualidad, la vida y nuestro entorno cambiante, nos exigen continuas adaptaciones; por tanto, cierta cantidad de estrés (activación) es necesaria. (Comín, De la fuente & Garcia, 2011).

Debe quedar claro que el estrés no solo es consecuencia de circunstancias externas a nosotros, sino que es un proceso de interacción entre los eventos del entorno y nuestras respuestas cognitivas, emocionales y físicas. Cuando la respuesta de estrés se extiende o intensifica en el tiempo, nuestra salud, nuestro desempeño académico o laboral, e incluso nuestras relaciones personales y de pareja se pueden ver afectadas gravemente.

Sin lugar a duda, el desarrollo de este punto nos facilita conceptos nuevos, de tal manera que podamos entender que el hablar de estrés, involucra tanto factores internos como externos, concebido como conjunto de alteraciones y respuestas producidas en el organismo producto de las exigencias de determinados estímulos constantes.

b. La teoría basada en la respuesta

Teoría basada en la respuesta Selye (1936), citado en Guillén (2008), es el máximo representante de esta teoría, y define al estrés como “una respuesta no específica del organismo ante las demandas hechas sobre él”. Para Selye, cualquier estresor puede convertirse en un agente pernicioso para el equilibrio y la estabilidad del sistema homeostático del organismo, provocando así “estrés”. Agrega además Guillén (2008), que entre los estresores que considera Selye, se encuentra las variaciones de temperatura (calor, frío), las drogas, el ejercicio físico, entre otros., ya que suelen exigir respuestas que incrementan la demanda o necesidad de reequilibrarse (Parihuamán, 2017).

Para Llontop (2016), la teoría de Selye, se basa en explicar que, si un estímulo estresante permanece, aparece el Síndrome General de Adaptación (SGA, o estrés), definido como: "la suma de todas las reacciones inespecíficas del organismo consecutivas a la exposición continuada a una reacción sistemática del estrés".

En este "Síndrome General de Adaptación", según Guillén, (2008) el organismo pasa por tres estadios universales de afrontamiento:

a) La "reacción de alarma": en la que el organismo toma las medidas para "luchar o abandonar", esta etapa supone varios cambios físicos como: incremento del ritmo cardíaco, del ritmo respiratorio, de la presión sanguínea, dilatación de las pupilas, tensión de los músculos, etc.

b) La "resistencia o adaptación": una vez finalizada la lucha o la huida, el organismo recupera su funcionamiento normal, restableciéndose del gran desgaste de energías físicas y emocionales, pero si el peligro persiste, sigue un segundo estadio de adaptación, llamado "fase de resistencia". Sin embargo, ningún organismo puede mantener esta condición de excitación durante demasiado tiempo.

c) Fase de "agotamiento": si el estresor continúa, se produce lo que Selye (1936), citado en Guillén (2008) denominó el "Síndrome General de Adaptación". En esta condición, el organismo no cuenta con el tiempo necesario para su recuperación y comienza a ahogar sus energías físicas y mentales.

Como se ve, este enfoque supone entender el estrés en términos de respuesta. Asimismo, añade Guillén (2008) que el estrés puede estar asociado tanto a estímulos atractivos como desagradables (por ejemplo, la ausencia de estrés significaría la muerte).

b. La teoría basada en la Interacción Individuo- Ambiente

Kyriacou & Sutcliffe (1978), citado en Cuevas & García (2012), después de haber realizado un estudio, establecen ésta, donde enfatizan la relación entre la persona y su entorno, teniendo en cuenta dos componentes principales: el nivel en el que las actitudes y las capacidades de un trabajador logran satisfacer las demandas de la labor y el grado en que el ambiente de trabajo compensa las necesidades del trabajador, propiciando el estrés o desencaje en uno o ambos factores.

Al respecto, sobre esta teoría Rubio (2009) manifiesta que los estresores (entorno laboral) y los agentes personales (valores, actitudes, atribuciones, etc) se relacionan desencadenando la respuesta de estrés, de tal manera que la alteración de cualquiera de esos elementos repercute en la respuesta. Cabe resaltar, que cuando se habla de estresores, se refieren a todos aquellos factores (estímulos físicos, químicos, acústicos, somáticos o sociocultural) que producen el estrés (Barranza, 2007).

Bajo esta visión, según Barranza (2007), citado en Bucci (2012); se han podido desarrollar dos modelos. La primera se denomina transaccional y procesos cognitivos (Lazarus & Folkman, 1986) y la segunda, denominada de demanda-control y apoyo social (Karasek, 1979).

c. Modelo transaccional de estrés y procesos cognitivos

Este modelo fue planteado por Lazarus & Folkman (1986), donde muestran que el estrés representa un problema en gran medida individual, tanto en el ámbito psicológico como fisiológico, y un problema colectivo, causado por la interrelación entre las personas dentro de la sociedad. Para Cuevas & García (2012) este modelo se fundamenta en que, a pesar de que las personas comparten exigencias similares, éstas se convierten en causantes de estrés de acuerdo a cada particular evaluación cognitiva del sujeto.

Mientras que para algunas personas, algunas exigencias son percibidas como amenazas y presiones, para otras se convierten en posibilidades y oportunidades.

Para Bucci (2012) citado en Llontop (2016), bajo esta perspectiva, se asume que “la evaluación e interpretación que hace el individuo de su entorno determina lo que es o no estresante y la forma de lidiar con él” (p.20). Agrega Bucci (2012) que el estrés, en esta teoría, implica una interpretación del propio individuo, identificando si la situación del ambiente es peligrosa, dañina o amenazante para sí mismo o por el contrario, puede concebirlo como una oportunidad. Definitivamente es una relación dinámica entre el individuo y su entorno.

Al respecto, se puede comentar que este modelo hace referencia que a pesar que los seres humanos comparten similares exigencias en la vida diaria, éstas pueden considerarse o no como estresores dependiendo de su situación cognitiva-conductual.

Entre las definiciones de estrés que proporcionan Lazarus & Folkman (1986) citados en Vergara (2013), podemos destacar:

- a) Es la condición que resulta de las transacciones entre una persona y su ambiente, percibiendo una disconformidad (real o no) entre las demandas de la situación y sus recursos (emocionales, biológicos, sociales, etc.).
- b) Se da lugar al estrés cuando existe un desajuste entre la amenaza percibida y la habilidad para hacerle frente. Es decir cuando la interpretación que hace el individuo sobre su entorno, es de peligro y excede sus recursos.
- c) El individuo ante una situación producida dentro de su medio realiza dos valoraciones: La primera es una valoración primaria donde se juzga el significado de una transacción específica con respecto a su bienestar, aquí se puede dar tres resultados, posibles: irrelevante,

benigno-positivo o estresante. Si se define como estresante, puede significar pérdida, amenaza o fracaso.

La segunda valoración se le denomina secundaria, y es aquella evaluación donde se evalúan los recursos (físicos, psicológicos, materiales y sociales) que posee para dominar, dirigir o modificar dicha situación.

Por lo manifestado anteriormente, podemos concluir que las investigaciones bajo este modelo buscan demostrar cómo la cultura y la estructura social intervienen moldeando los valores, responsabilidades y creencias del individuo. En el fondo estos factores juegan, según los autores antes mencionados, un papel determinante para que aflore el estrés, a su vez, un sistema social que no sirva para que el individuo se adapte, está condenado al fracaso. La aptitud del individuo para enfrentar las demandas depende de los recursos culturales (Lazarus & Folkman, 1986, p. 248).

c. Modelo sobre demanda-control

Karasek (1979), citado en Vega (2001) observó en una de sus estudios que: los efectos del trabajo, tanto en la salud como en el comportamiento, parecían ser resultado de la combinación de las demandas psicológicas laborales y de las características estructurales del trabajo relacionadas con la posibilidad de tomar decisiones y usar las propias capacidades. Esto le llevó a proponer un modelo bidimensional que integrase estos dos tipos de conclusiones, y que fuese utilizable para un amplio tipo de efectos psicosociales de las condiciones de trabajo.

El modelo demanda-control sustentada por Karasek (1979), añade las variables habituales de autonomía, satisfacción, motivación y compromiso, los efectos sobre la salud del trabajador, combinando así el enfoque tradicional de la psicología organizacional con el de

las demandas del trabajo o estresores (Montero, Rivera & Araque, 2012). De tal manera que el referido, se ha utilizado para explicar problemas de salud en el trabajo como: cansancio, depresión, ansiedad, percepción de estrés, percepción de salud, accidentes laborales y bajas por enfermedad. (Montero, Rivera, & Araque, 2012)

Basado en este modelo, encontramos diversas definiciones de estrés según Karasek (1979) como:

- a) El estrés laboral surge a partir de las demandas que ejercen las actividades laborales y el control que tiene una persona en el trabajo.
- b) Se basa en la “tensión” laboral. Se habla de una tensión laboral elevada cuando el trabajo exige una alta demanda y un gran control.
- c) Si hablamos de alta tensión, puede desencadenar enfermedad física y psicológica.

En los párrafos anteriores se ha referido a las demandas laborales, al respecto Vega (2001) manifiesta que las demandas son las exigencias psicológicas que el trabajo implica para la persona.

Principalmente se basa en: cuánto se trabaja (cantidad o volumen de trabajo), presión de tiempo, nivel de atención, interrupciones imprevistas, etc. Por otro lado, cuando nos referiremos al control, se trata de la dimensión esencial del modelo, puesto que el control es un recurso para moderar las demandas del trabajo; se trata pues, de las oportunidades o recursos que la organización proporciona a la persona para moderar o tomar decisiones sobre las demandas en la planificación y ejecución del trabajo.

Vega (2001)) hace referencia también que, este modelo posteriormente fue ampliado por el “Apoyo social”, un término introducido por Jeffrey & Johnson (1986), con el propósito de incrementar la habilidad para hacer frente a una situación de estrés.

El apoyo social hace referencia al clima social en el lugar de trabajo en relación tanto con los compañeros, como con los superiores. Tiene dos componentes: relación emocional que el trabajo comporta y soporte instrumental (Vega, 2001)

Es importante señalar, a manera de conclusión, que mientras las demandas son las exigencias físicas y psicológicas que el trabajo implica para cada individuo, el control es el recurso que modera las demandas en el trabajo, a partir de dos componentes: la autonomía y el desarrollo de habilidades. Es decir, el estrés no depende tanto del hecho de tener muchas demandas, sino más bien de la capacidad de control para resolverlas (Karasek, 1979; citado en Llontop, 2016)

En el presente estudio se ha creído necesario destacar estas teorías, ya que cada modelo brinda aportes significativos que nos han permitido orientar la investigación al logro de los objetivos trazados. Se considera que el docente presenta cuadros de estrés por distintas razones (interacción con su medio, estímulo-respuesta, etc), conocer cada teoría nos da una visión más exacta al momento de interpretar los resultados del cuestionario aplicado.

Se puede concluir en este apartado, que conocer e interiorizar las teorías más resaltantes manejadas en la actualidad, permitirá tener una mejor perspectiva sobre la variable estrés y los cambios que puede ocasionar en el sujeto que lo padece.

2.2.1.4 Estrés laboral

Leka, Griffiths, & Cox (2000) en una de sus publicaciones sobre la Organización Laboral y el estrés, definen al estrés laboral como:

La reacción que puede tener la persona ante las exigencias y presiones laborales, que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. (p.12)

Se sabe que el estrés se produce en situaciones laborales muy distintas, y que a menudo aumenta cuando el trabajador siente que no recibe el apoyo suficiente de los demás que lo rodean (supervisores, colegas, etc), agravándose aún más cuando tienen un limitado control sobre sus actividades y la manera cómo enfrentar las exigencias y tensiones laborales. (Leka, Griffiths, & Cox; 2000)

El estrés es la consecuencia del desequilibrio entre las exigencias y presiones que enfrenta la persona cada día, donde dichas presiones laborales exceden la resistencia y capacidades del trabajador para resolverlas y hacerles frente. (Cuevas & García, 2012)

Durán (2010), citado en Llontop (2016) define al estrés laboral como “un desequilibrio percibido entre las demandas laborales y la capacidad de control, aspiraciones de la persona y la realidad de sus condiciones de trabajo que generan y una reacción individual congruente con la percepción del estresor (es) laboral (es)”.

Para Cano (2002), citado en Alcalde (2010) el estrés se produce cuando se desata una discrepancia entre las demandas del ambiente, y los recursos de la persona para hacerles frente.

En los párrafos anteriores se ha revisado algunos conceptos de diversos autores sobre estrés y estrés laboral, por otro lado, es importante también añadir que el “tener un trabajo saludable” implica que las presiones que presenta el individuo en su trabajo corresponden a sus capacidades y recursos; es capaz de ejercer un control sobre las actividades que realiza que dependen mucho del apoyo que recibe de los demás. El entorno laboral saludable no es

solamente aquel lugar de trabajo ausente de problemas y dificultades, sino también, la presencia de factores que promueven la salud, entendida como un estado completo de bienestar físico, mental y social (Organización Mundial de la Salud, 1986; citado en Leka, Griffiths, & Cox, 2000).

A pesar de ello, en el ámbito laboral, específicamente de los docentes, también se presentan factores que fomentan el estrés y la tensión laboral, así lo confirma Unda (2014); citado en Llontop (2016), cuando nos explica algunos estudios realizados:

Omar (1995) señala aumento de la competencia, ingreso a estudios de posgrado, manejo de nuevas tecnologías, preparación de clases, preparación de informes y estadísticas, reuniones excesivas, Fontana (1995) cuando los jefes niegan el reconocimiento profesional. Por otra parte, González, Zurriaga & Peiró, (2002), señalan las actividades que realiza el docente, condiciones ambientales, espacio físico, condiciones y características del trabajo relativas a turnos, horarios y responsabilidades y compensación (salario, estabilidad y beneficios), aspectos del trabajo en sí mismo (tareas, normas, planificaciones), los procesos de interacción (relaciones interpersonales, comunicación, habilidades técnicas), equipamientos y tecnología, aspectos propios de la organización, destinatarios del trabajo. También la carga emocional y moral que implica ser docente, ya que se es docente a todas horas. Después de analizar algunos de los tantos conceptos sobre estrés laboral, se puede resumir que las distintas presiones del trabajo pueden provocar la saturación física y/o mental del trabajador.

Conocer los conceptos básicos que abarca este punto es imprescindible para comprender el estrés originado específicamente en el trabajo educativo, conocido como estrés docente.

2.2.1.4 Estrés docente

La salud mental del profesorado centra con frecuencia la atención tanto de los profesionales como de la sociedad en su conjunto. En algunas ocasiones, por ejemplo, saltan a la prensa noticias en las que los docentes son desafortunados protagonistas de sucesos, también se ha incrementado el estudio psicológico de las alteraciones mentales que puede provocar el trabajo educativo.

En el ámbito escolar se han extendido los problemas de estrés, ansiedad y depresión que se traducen frecuentemente en bajas laborales

En ocasiones, los docentes experimentan "malestar docente", que es el origen de múltiples problemas de insatisfacción como (Martínez & Pérez (2003)):

La inquietud e incertidumbre ante el futuro legislativo (el cambiante marco normativo genera desasosiego en un considerable sector del profesorado), merma del prestigio social (como los conflictos en las relaciones entre padres y profesores), las conductas antisociales de algunos estudiantes (algunos profesores son objeto de desafíos, amenazas, incluso agresiones por parte de algunos alumnos), el sistema de promoción y la remuneración no son del agrado de todos. A esto hay que añadir que algunos docentes trabajan con contratos precarios y carecen de la mínima estabilidad laboral. Tampoco hay que olvidar el impacto de los posibles conflictos laborales de la personalidad de cada docente. Se sabe que los docentes más propensos a padecer trastornos psíquicos son los que presentan inclinación a competir, alto nivel de aspiraciones, inseguridad, sentimientos de culpa y baja autoestima (Martínez & Pérez, 2003).

De acuerdo con la investigación de Gutiérrez, Morán & Vásquez (2005), citado en Novoa (2016) la construcción de la escala de medición ED-6 utilizó 100 ítems, que luego de la

validación estadística fueron reducidos a 77, los cuales se agruparon a priori, en seis dimensiones o factores causantes del estrés que se explican en los siguientes apartados.

a) Factor de ansiedad

Junto con la depresión son las dos respuestas más características del estrés. La ansiedad se manifiesta en intranquilidad, tendencia a elevar el consumo de sustancias que, en concepto de la persona, alivian el malestar, tensión en el trabajo, dificultad para dormir, temor para afrontar algunas situaciones difíciles del día a día (Gutiérrez, Morán y Vásquez, 2005; citado en Novoa, 2016)

La ansiedad es una experiencia emocional que todos estamos familiarizados con ella, pero no por eso fácil de definir. El concepto de ansiedad ocupa un lugar destacado en los estudios psicológicos. Para Toba & Casado (1999), citado en Martínez & Pérez (2003) la ansiedad se refiere al temor que se experimenta de forma indeterminada, sin presencia de objeto.

La ansiedad se relaciona con la anticipación de peligros futuros, indefinibles e imprevisibles (Marks, 1986).

Por su parte Santamaría & Ballester (2009), citado en Llontop (2016), explicaron que ansiedad proviene del latín “anxietas” que se traduce como angustia, aflicción.

Finalmente, podemos destacar una definición más sobre ansiedad dada por Reyes (2006):

La ansiedad es un fenómeno natural que lleva al conocimiento del propio ser, que mueve las operaciones defensivas del organismo, es base para el aprendizaje, estimula el desarrollo de la personalidad, motiva el logro de metas y contribuye a mantener un elevado nivel de trabajo y conducta. En exceso, la ansiedad es nociva, mal adaptativa, compromete la eficacia y conduce a las enfermedades. En su uso cotidiano el término ansiedad puede significar un

ánimo transitorio de tensión (sentimiento), un reflejo de la toma de conciencia de un peligro (miedo), un deseo intenso (anhelo), una respuesta fisiológica ante una demanda (estrés) y un estado de sufrimiento mórbido (trastorno de ansiedad).

b) Factor de depresión

En ocasiones, todas las personas en algún momento llegamos a sentirnos melancólicos o tristes, pero estos sentimientos, por lo general, son pasajeros y desaparecen en el transcurso de los días.

Cuando una persona tiene un trastorno depresivo, este interfiere con la vida cotidiana y el desempeño normal causando dolor tanto para quien padece el trastorno como para quienes se preocupan por él o ella. La depresión es una enfermedad común pero grave y la mayor parte de quienes la padecen necesitan tratamiento para mejorar. (Instituto Nacional de Salud mental, 2012)

Para Vázquez, Muñoz, & Becoña (2000), la depresión es un trastorno del estado de ánimo (TEA) que se caracteriza fundamentalmente, por cambios del estado de ánimo y del afecto. Friedman & Thase (1995), citado en Vázquez, Muñoz & Elizardo, (2000) definen el estado de ánimo, como el estado emocional subjetivo de la persona y el afecto es lo objetivo o lo observable del estado de ánimo.

La depresión se caracteriza por un desequilibrio del metabolismo nervioso en el cerebro. La causa es, generalmente, una sobrecarga debido al estrés. Cabe mencionar que, depresión es una enfermedad grave, que en determinados casos puede amenazar la vida del paciente y que necesita un tratamiento especializado y oportuno. Si no se trata a tiempo, puede desencadenar una serie de enfermedades tales como: hipertensión, infartos cardíacos, derrames, diabetes u osteoporosis (Keck, 2010; citado en Llontop, 2016).

Entre los síntomas de la depresión encontramos la tristeza, el pesimismo y en general una sensación de que es difícil afrontar la carga y problemas comunes del entorno laboral. Las personas se llenan de sensaciones de agobio y de falta de energía para culminar las tareas, perdiendo la ilusión por un mejor bienestar futuro (Gutiérrez, Morán y Vásquez, 2005; citado en Novoa, 2016)

c) Factor de presión

La presión es una situación en la que se percibe que algo importante depende del resultado de su desempeño. La presión implica sentimientos de ansiedad y a veces temor, que se relacionan con situación que consideramos de “vida o muerte”. En otras palabras, cuando solo tiene una oportunidad para conseguir algo, es común sentir presión (Forbes, 2015).

Gutiérrez, Morán, & Sanz (2005), citado en Llontop (2016), explican la dimensión Presión, como fuente de estrés, indicando que las fuentes de presión provocan las respuestas de tensión en el fenómeno del estrés. Fuentes de estrés que inciden en las personas y que son citados por los profesores como potenciales fuentes de malestar, tales como: problemas en el comportamiento de los estudiantes, las responsabilidades, el exceso de horas, las adaptaciones del marco curricular, etc.

d) Factor de creencias desadaptativas

Gutiérrez, Morán, & Sanz (2005), citado en Llontop (2016) manifiestan que las creencias desadaptativas hace referencia al grado de acuerdo y aceptación que tiene el docente, respecto de una serie de cuestionamientos en el tema de la enseñanza. Dentro de este factor los docentes creen que en general la sociedad valora muy poco su trabajo y pierden el sentido trascendente de la enseñanza, no viendo el impacto en la formación de los alumnos. Tienden a ver la profesión en desventaja frente a otras profesiones y a creer que hay poco que puedan

hacer para mejorar los problemas que encuentran en su entorno. (Gutiérrez, Morán & Vázquez, 2005; citado en Novoa, 2016)

e) Factor de desmotivación

La motivación es un aspecto de enorme relevancia en las diversas áreas de la vida, entre ellas la educativa y la laboral, por cuanto orienta las acciones y conduce a la persona hacia sus objetivos (Naranjo, 2009). Por el contrario, la desmotivación, según Llontop (2016), es la falta de esas razones para guiar nuestro comportamiento, es la pérdida del entusiasmo, la disposición y la energía para llevar a cabo determinadas actividades.

La motivación se entiende como un sentimiento de desesperanza ante las trabas, o como un estado de angustia y pérdida de entusiasmo, disposición o energía. Aunque la desmotivación puede verse como una consecuencia normal en las personas cuando se ven bloqueados o limitados sus esfuerzos por lograr algo, pueden causar serios problemas que deben prevenirse (Román & Hernández, 2011)

f) Factor de mal afrontamiento

Mientras que el afrontamiento es la respuesta adaptativa al estrés (Costa, Somerfield y McCrae, 1996; citado en Vega, 2001).

Entendida también como el proceso por medio del cual los sujetos manejan las demandas de la relación individuo-ambiente que evalúan como estresantes y las emociones que ello genera (Lazarus & Folkman, 1986; p. 44). El mal afrontamiento es la incapacidad y limitación para enfrentar y vencer ciertas dificultades que presenta la vida, ocasionando en la persona distanciamiento, descontrol, irresponsabilidad, negarse al apoyo social, desorganización, pensamiento negativo (Sandín, 1995, p. 33; citado en Llontop, 2016).

2.2.1.9. Modelo Teórico

De todas las teorías y definiciones que abordan las variables de la investigación se tomará el concepto que define clima institucional como al ambiente creado en una institución a partir de las vivencias comunes y diarias de todos sus trabajadores. Obviamente que este ambiente tiene que ver con la visión y expectativas que tiene cada trabajador y siempre se manifiesta en sus relaciones personales y profesionales dentro de su ambiente laboral”.

Por su parte en cuanto al estrés la teoría en la que se apoya la investigación es el Modelo Transaccional de Lazarus, que define el estrés como una relación particular entre el individuo y su entorno, que es evaluado por este, como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar (Lazarus y Folkman, 1986).

2.3. GLOSARIO DE TÉRMINOS BÁSICOS

Clima institucional, Forehand y Von Gilmer (1964) lo definen como el Conjunto de características que describen a una organización y que las distinguen de otras organizaciones, son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización. El término de Clima organizacional comenzó a hacerse popular en la década de 1960.

Se define como la reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante o de demanda incrementada. El estrés es una respuesta natural y necesaria para la supervivencia. Cuando esta respuesta natural se da en exceso se produce una sobrecarga de tensión que repercute en el organismo y provoca la aparición de enfermedades y anomalías patológicas que impiden el normal desarrollo y funcionamiento del cuerpo humano (Regueiro, 2014).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. General

Existe relación entre el Clima institucional y los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.

2.4.2. Específicos

H1. Existe relación entre el Clima Institucional y la variable ansiedad en los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.

H2. No existe relación entre el Clima Institucional y la variable ansiedad en los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.

H3. Existe relación entre el Clima Institucional y la variable depresión en los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.

H4. No existe relación entre el Clima Institucional y la variable depresión en los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.

H5. Existe relación entre el Clima Institucional y la variable creencias desadaptativas en los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.

H6. No existe relación entre el Clima Institucional y la variable creencias desadaptativas en los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.

H7. Existe relación entre el Clima Institucional y la variable presiones en los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.

H8. No existe relación entre el Clima Institucional y la variable presiones en los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.

H9. Existe relación entre el Clima Institucional y la variable desmotivación en los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.

H10. No existe relación entre el Clima Institucional y la variable desmotivación en los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.

H11. Existe relación entre el Clima Institucional y la variable afrontamiento en los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.

H12. No existe relación entre el Clima Institucional y la variable afrontamiento en los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. ENFOQUE Y DISEÑO

3.1.1. Enfoque

Esta investigación es de enfoque cuantitativo ya que usa la recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento. (Hernández 2006).

3.1.2. Diseño

El presente estudio corresponde al tipo de investigación correlacional, se utiliza cuando se tiene como propósito conocer la relación existente entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. Asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo de pobladores. Ofrecen predicciones, explican la relación entre variables y cuantifican relaciones entre variables. (Hernández Sampieri, 2006).

3.1.3. Variables, operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Clima Institucional	Entendemos como clima institucional al ambiente creado en una institución educativa a partir de las vivencias comunes y diarias de todos sus trabajadores en un colegio. Obviamente que este ambiente tiene que ver con la visión y expectativas que tiene cada trabajador y siempre se manifiesta en sus relaciones personales y profesionales dentro de su ambiente laboral”.	Esta variable se medirá a través de la “Encuesta a docentes para determinar el nivel de clima institucional desde una perspectiva propia”, que consta de 27 ítems, y evalúa con las categorías: Excelente, Bueno, Regular, Deficiente, arrojando un puntaje general de	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales óptimas. • Buen trato entre colegas. • Manejo de conflictos.
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Ayuda mutua entre colegas. • Reuniones de coordinación. • Creativo e innovador en el colegio.
			Comunicación asertiva	<ul style="list-style-type: none"> • Óptima comunicación entre colegas. • Buena comunicación con directivos. • Predisposición para la escucha.

		la escala y puntaje según sus dimensiones.		
Estrés	Relación particular entre el individuo y su entorno, que es evaluado por este, como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar (Lazarus y Folkman, 1986).	Esta variable se medirá a través del “Cuestionario para medir el nivel de estrés docente”, que consta de 55 ítems, y evalúa con las categorías: Alto, Medio y Bajo, arrojando un puntaje general de la escala y puntaje según sus dimensiones.	Estrés por ansiedad	<ul style="list-style-type: none"> • Tranquilidad • Tensión • Control
			Estrés por depresión	<ul style="list-style-type: none"> • Tristeza • Pesimismo • Energía
			Estrés por creencias desadaptativas	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel salarial • Reconocimiento social
			Estrés por presiones	<ul style="list-style-type: none"> • Clima laboral • Exceso de trabajo
			Estrés por desmotivación	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de realización personal • Monotonía de la labor desarrollada

			Estrés por mal enfrentamiento	<ul style="list-style-type: none">• Adaptación a los cambios• Recursos para ejercer la labor
--	--	--	----------------------------------	---

3.2. SUJETOS DE LA INVESTIGACIÓN

Población

La población de estudio está constituida por 50 sujetos de ambos sexos, que actualmente laboran como docentes, en la I.E. 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, Piura.

Muestra

La muestra de este estudio estará conformada por 50 sujetos de ambos sexos, que actualmente laboran como docentes, en la I.E. 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, Piura.

3.3. MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS

Los resultados se describirán de modo descriptivo y se presentarán en tablas unidimensionales y bidimensionales además de gráficos. Dichos resultados se procesarán mediante el software SPSS versión 21 (español) y como ayuda auxiliar el programa Microsoft Excel, 2010.

Para la comprobación de los objetivos se utilizará la estadística inferencial a través de la prueba Rho de Spearman la cual es una medida no paramétrica de asociación para los datos ordinales. Los datos ordinales son variables categóricas que tienen tres o más niveles con un orden natural. Así mismo se aplicará para la confiabilidad, el Alfa de Cronbach, como también el coeficiente de correlación producto momento de Pearson en la obtención de los índices de validez de constructo.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Para la presente investigación se utilizó:

Observación: Se llevó a cabo la observación tanto en la situación de trabajo en campo y a partir de ello la selección para la aplicación del instrumento en estudio, donde se evidencio el comportamiento antes, durante y después de la prueba.

Encuesta: Es el recojo de información que se obtiene mediante un encuentro directo y personal, es decir entre el entrevistador y el entrevistado, basado en un cuestionario de acuerdo al tema de investigación elegida, que ira cumplimentando con las respuestas del entrevistado.” (Mejía, 2005, p. 19)

FICHA TÉCNICA 01

Nombre: Encuesta a docentes para determinar el nivel de clima institucional desde una perspectiva propia.

Autor: Óscar Melanio Dávila Rojas

Forma de Aplicación: Individual-Colectiva

Tiempo de Aplicación: Aproximadamente 20 minutos.

Ámbito de Aplicación: Para personas de ambos sexos de los 18 hasta los 60 años.

Significación: Escala psicométrica, útil para evaluar el clima institucional a través de 3 áreas o factores.

Número de ítems: Se compone de 27 ítems que evalúan 3 áreas.

Calificación: Suma total del puntaje por áreas.

Tipificación: Muestra de docentes de una institución educativa en la ciudad de Huari, Perú.

VALIDEZ:

A través de juicio de expertos, los resultados se procesaron teniendo como base las respuestas de los expertos mediante el coeficiente “V” de Aiken con una validez altamente aceptable de .987

CONFIABILIDAD:

Se ha probado la fiabilidad de medida del instrumento completo aplicada a una muestra piloto de 25, hallando un Coeficiente de Spearman-Brown – 0.97.

FICHA TÉCNICA 02

Nombre: Escala ED-6

Autor: Gutiérrez, Morán & Sanz.

Forma de Aplicación: Individual-Colectiva

Tiempo de Aplicación: Aproximadamente 20 minutos.

Ámbito de Aplicación: Para personas de ambos sexos de los 18 hasta los 60 años.

Significación: Escala psicométrica, útil para evaluar nivel de estrés docente a través de 6 áreas o factores.

Número de ítems: Se compone de 55 ítems que evalúan 6 áreas.

Calificación: Suma total del puntaje por áreas.

Tipificación: Muestra de docentes de una institución educativa en la ciudad de Piura, Perú.

VALIDEZ:

El cuestionario ha sido validado a través del procedimiento denominado: validez de contenido mediante juicio de expertos, dado que se sometió a la revisión y evaluación de dos psicólogos y con grado académico de magister en educación, especialistas en el tema de estrés laboral, los mismos que evaluaron su coherencia, pertinencia y objetividad. En consecuencia, de acuerdo al promedio (0,88) se determina que el cuestionario tiene una validez buena, siendo autorizado para medir el estrés docente.

CONFIABILIDAD:

La confiabilidad se realizó a través una prueba piloto aplicada a 15 docentes y con ayuda del programa estadístico SPSS se encontró el coeficiente Alfa de Cronbach que resultó ser 0,93. Considerando los rangos establecidos por George & Mallery (2003) que establece que el instrumento es confiable cuando el alfa es superior a 0,7. Asimismo, se eliminaron aquellos ítems que presentaban correlación negativa.

3.5. ASPECTOS ÉTICOS

Es importante indicar que se ha considerado de manera muy minuciosa en el presente estudio los aspectos éticos, respetando los derechos de las personas involucradas, el principio de la privacidad y confidencialidad de manera que no puedan ser identificados y se guardara absoluta reserva de todas las personas que participaran del estudio. Para ello, se contará con la autorización correspondiente.

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

En la Tabla 1, se puede apreciar que de los 32 docentes que alcanzaron niveles medios en estrés, el 81% de ellos mostró un regular clima institucional, el 13% percibe un clima institucional a nivel bueno, y el 6% de tipo deficiente.

Por otra parte, de los 10 docentes con niveles bajos de estrés, el 70% de ellos alcanzaron niveles regulares para el clima institucional, y el 30% de tipo bueno.

Tabla 1

Distribución entre el Clima institucional y los niveles de estrés en docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.

Clima Institucional	Descriptivos	Estrés			Total
		Alto	Bajo	Medio	
Bueno	f	1	3	4	8
	%	12%	30%	13%	16%
Deficiente	f	4	0	2	6
	%	50%	0%	6%	12%
Regular	f	3	7	26	36
	%	38%	70%	81%	72%
Total	f	8	10	32	50
	%	100%	100%	100%	100%

En la Tabla 2, se observa que el 78% de docentes mostraron niveles medios tanto en el estrés por ansiedad y un regular clima institucional, el 70% alcanzó niveles bajos de estrés por ansiedad y niveles regulares en el clima institucional; asimismo el 50% con niveles altos en estrés por ansiedad también demostró una percepción del clima institucional a nivel regular.

Tabla 2

Niveles de clima institucional y del estrés por ansiedad en docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.

Clima institucional	Descriptivos	Estrés por ansiedad			Total
		Alto	Bajo	Medio	
Bueno	F	1	3	4	8
	%	12%	30%	13%	16%
Deficiente	F	3	0	3	6
	%	38%	0%	9%	12%
Regular	F	4	7	25	36
	%	50%	70%	78%	72%
Total	F	8	10	32	50
	%	100%	100%	100%	100%

En la Tabla 3, se identifica que de los 34 docentes que alcanzaron niveles medios en estrés por presiones, el 76% de ellos alcanzaron niveles regulares en el clima institucional y el 15% percibe que el clima en su centro de trabajo es bueno.

De otro modo, se evidencia que el 78% de docentes que mostraron un nivel bajo de estrés por presiones, consideró que el clima en su centro de labores es deficiente, mientras que el 22% considera que es bueno.

Tabla 3

Niveles de clima institucional y del estrés por presiones en docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.

Clima institucional	Descriptivos	Estrés por presiones			Total
		Alto	Bajo	Medio	
Bueno	f	1	2	5	8
	%	14%	22%	15%	16%
Deficiente	f	3	0	3	6
	%	43%	0%	9%	12%
Regular	f	3	7	26	36
	%	43%	78%	76%	72%
Total	f	7	9	34	50
	%	100%	100%	100%	100%

En la Tabla 4, se visualiza que el 73% de los evaluados que consideran que la dinámica y clima institucional es regular, obtuvieron niveles moderados de estrés por depresión, el 67% con niveles altos de tal estrés también consideraron un regular clima institucional. Por consiguiente, el 22% de docentes que perciben un deficiente clima institucional, muestra altos niveles de estrés y el 10% niveles moderados.

Tabla 4

Niveles de clima institucional y del estrés por depresión en docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.

Clima institucional	Descriptivos	Estrés por depresión		Total
		Alto	Medio	
Bueno	f	1	7	8
	%	11%	17%	16%
Deficiente	f	2	4	6
	%	22%	10%	12%
Regular	f	6	30	36
	%	67%	73%	72%
Total	f	9	41	50
	%	100%	100%	100%

En la Tabla 5, se aprecia que de los 41 docentes con niveles medios de estrés en función de sus creencias desadaptativas, el 78% de ellos percibe un regular clima institucional, el 15% considera que es bueno y el 7% lo percibe como deficiente. Por el contrario, de los 9 docentes con altos niveles de estrés, el 44% de ellos percibe un clima institucional regular, el 33% de tipo deficiente y solo el 22% lo considera bueno.

Tabla 5

Niveles de clima institucional y del estrés por creencias desadaptativas en docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.

Clima institucional	Descriptivos	Estrés por creencias desadaptativas		Total
		Alto	Medio	
Bueno	f	2	6	8
	%	22%	15%	16%
Deficiente	f	3	3	6
	%	33%	7%	12%
Regular	f	4	32	36
	%	44%	78%	72%
Total	f	9	41	50
	%	100%	100%	100%

Se evidencia en la Tabla 6, que de los 33 docentes con niveles medios en estrés por desmotivación, el 79% de ellos percibe un regular clima institucional, el 15% lo considera bueno y el 6% deficiente. No obstante, de los 9 docentes con altos niveles de estrés por desmotivación, el 44% de ellos considera que el clima institucional es deficiente y regular respectivamente.

Tabla 6

Niveles de clima institucional y del estrés por desmotivación en docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.

Clima institucional	Descriptivos	Estrés por desmotivación			Total
		Alto	Bajo	Medio	
Bueno	f	1	2	5	8
	%	11%	25%	15%	16%
Deficiente	f	4	0	2	6
	%	44%	0%	6%	12%
Regular	f	4	6	26	36
	%	44%	75%	79%	72%
Total	f	9	8	33	50
	%	100%	100%	100%	100%

En la Tabla 7, se visualiza que de los 41 docentes con niveles medios de estrés por mal afrontamiento, el 71%b de ellos percibe un regular clima institucional, el 17% considera que es bueno y el 12% lo califica como deficiente.

Tabla 7

Niveles de clima institucional y del estrés por mal afrontamiento en docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.

Clima institucional	Descriptivos	Estrés por mal afrontamiento			Total
		Alto	Bajo	Medio	
Bueno	f	1	0	7	8
	%	20%	0%	17%	16%
Deficiente	f	1	0	5	6
	%	20%	0%	12%	12%
Regular	f	3	4	29	36
	%	60%	100%	71%	72%
Total	f	5	4	41	50
	%	100%	100%	100%	100%

Contraste de hipótesis:

Al establecer la correlación entre el clima institucional y el estrés laboral mediante la prueba estadística Rho de Spearman, se encontró un índice de correlación de -,368 y una significación estadística de .008. Estos resultados indicaron que entre ambas variables la correlación es negativa baja y significativa. Por lo tanto, **se acepta** la hipótesis que establece: “Existe relación significativa entre el clima institucional y el estrés en docentes de la institución educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019”.

Tabla 8

Correlación entre clima institucional y el estrés en docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.

Estadísticos	Valor
Coeficiente de correlación	-,368
Sig. (bilateral)	,008
N	50

Al establecer la correlación entre el clima institucional y el estrés por ansiedad mediante la prueba estadística Rho de Spearman, se encontró un índice de correlación de $-.308$ y una significación estadística de $.029$. Estos resultados indicaron que entre ambas variables la correlación es negativa baja y significativa. Por lo tanto, **se acepta** la hipótesis que establece: “*Existe relación significativa entre el clima institucional y el estrés por ansiedad en docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019*”.

Tabla 9

Correlación entre clima institucional y del estrés por ansiedad en docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.

Estadísticos	Valor
Coeficiente de correlación	$-.308$
Sig. (bilateral)	$.029$
N	50

Al establecer la correlación entre el clima institucional y el estrés por presiones mediante la prueba estadística Rho de Spearman, se encontró un índice de correlación de $-,257$ y una significación estadística de $,071$. Estos resultados indicaron que entre ambas variables la correlación es negativa muy baja y no significativa. Por lo tanto, **se acepta** la hipótesis que establece: “*No existe relación significativa entre el clima institucional y el estrés por presiones en docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019*”.

Tabla 10

Correlación entre clima institucional y del estrés por presiones en docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.

Estadísticos	Valor
Coeficiente de correlación	$-,257$
Sig. (bilateral)	$,071$
N	50

Al establecer la correlación entre el clima institucional y el estrés por depresión mediante la prueba estadística Rho de Spearman, se encontró un índice de correlación de $-,133$ y una significación estadística de $,358$. Estos resultados indicaron que entre ambas variables la correlación es negativa muy baja y no significativa. Por lo tanto, **se acepta** la hipótesis que establece: “*No existe relación significativa entre el clima institucional y el estrés por depresión en docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019*”.

Tabla 11

Correlación entre clima institucional y del estrés por depresión en docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.

Estadísticos	Valor
Coeficiente de correlación	$-,133$
Sig. (bilateral)	$,358$
N	50

Al establecer la correlación entre el clima institucional y el estrés por creencias desadaptativas mediante la prueba estadística Rho de Spearman, se encontró un índice de correlación de $-,128$ y una significación estadística de $,375$. Estos resultados indicaron que entre ambas variables la correlación es negativa muy baja y no significativa. Por lo tanto, **se acepta** la hipótesis nula que establece: “*No existe relación significativa entre el clima institucional y el estrés por creencias desadaptativas en docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019*”.

Tabla 12

Correlación entre clima institucional y del estrés por creencias desadaptativas en docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.

Estadísticos	Valor
Coeficiente de correlación	$-,128$
Sig. (bilateral)	$,375$
N	50

Al establecer la correlación entre el clima institucional y el estrés por desmotivación mediante la prueba estadística Rho de Spearman, se encontró un índice de correlación de $-.324$ y una significación estadística de $.022$. Estos resultados indicaron que entre ambas variables la correlación es negativa baja y significativa. Por lo tanto, **se acepta** la hipótesis que establece: “*Existe relación significativa entre el clima institucional y el estrés por desmotivación en docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019*”.

Tabla 13

Correlación entre clima institucional y del estrés por desmotivación en docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.

Estadísticos	Valor
Coeficiente de correlación	$-.324$
Sig. (bilateral)	$.022$
N	50

Al establecer la correlación entre el clima institucional y el estrés por mal afrontamiento mediante la prueba estadística Rho de Spearman, se encontró un índice de correlación de ,000 y una significación estadística de ,998. Estos resultados indicaron que entre ambas variables la correlación es nula. Por lo tanto, **se acepta** la hipótesis nula que establece: “*No existe relación significativa entre el clima institucional y el estrés por mal afrontamiento en docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019*”.

Tabla 14

Correlación entre clima institucional y estrés por mal afrontamiento en docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.

Estadísticos	Valor
Coeficiente de correlación	,000
Sig. (bilateral)	,998
N	50

4.2. DISCUSIÓN

En la presente investigación se propuso como objetivo general conocer la relación entre el Clima institucional y los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019; a modo de discusión y una vez obtenidos y analizados los datos de la “Encuesta a docentes para determinar el nivel de clima institucional desde una perspectiva propia”, y el “Cuestionario para medir el nivel de estrés docente”, es posible plantear que 32 de los 50 docentes evaluados alcanzaron niveles medios en estrés, el 81% de ellos mostró un regular clima institucional, el 13% percibe un clima institucional a nivel bueno, y el 6% de tipo deficiente. Así mismo, de los 10 docentes con niveles bajos de estrés, el 70% de ellos alcanzaron niveles regulares para el clima institucional, y el 30% de tipo bueno.

Al establecer la correlación entre el clima institucional y el estrés laboral mediante la prueba estadística Rho de Spearman, se encontró un índice de correlación de $-.368$ y una significación estadística de $.008$. Estos resultados indicaron que entre ambas variables la correlación es negativa baja y significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis que establece: “Existe relación significativa entre el clima institucional y el estrés en docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019”.

Lo que reforzaría la afirmación de Guerrero y Macías (2014) en su investigación denominada “Condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en los docentes de una institución de educación técnica de Bogotá -2014”; donde emplearon el cuestionario de generadores de estrés, dividido en factores que indican elementos generadores de mayor estrés, concluyendo de esta forma que las condiciones laborales se relacionan significativamente ($\chi^2 < 0.05$) con los niveles de estrés.

En lo relacionado al objetivo de determinar la relación existente entre el Clima Institucional y la variable ansiedad en los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, se observa que el 78% de docentes mostraron niveles medios tanto en el estrés por ansiedad y un regular clima

institucional, el 70% alcanzó niveles bajos de estrés por ansiedad y niveles regulares en el clima institucional; asimismo el 50% con niveles altos en estrés por ansiedad también demostró una percepción del clima institucional a nivel regular.

Los resultados contrastarían con los obtenidos por Novoa (2016), al determinar que los docentes no presentan un nivel elevado de estrés causado por ansiedad. Es decir, que en los docentes no se presentan eventualmente manifestaciones psicológicas como desconcentración, tensión, temor, trastornos alimenticios, trastornos en el sueño.

En lo que respecta al objetivo determinar la relación existente entre el Clima Institucional y la variable depresión en los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019, se visualiza que el 73% de los evaluados que consideran que la dinámica y clima institucional es regular, obtuvieron niveles moderados de estrés por depresión, el 67% con niveles altos de tal estrés también consideraron un regular clima institucional. Por consiguiente, el 22% de docentes que perciben un deficiente clima institucional, muestra altos niveles de estrés y el 10% niveles moderados.

Lo que contrastaría los resultados de la investigación de Parihuamán (2017), quien plantea que encontró un nivel bajo de estrés por depresión, es decir los docentes no se sienten tristes con frecuencia ante los problemas laborales, tampoco hay elevados niveles de pesimismo ni desilusión, en su estudio denominado “Nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de villa vicús y kilómetro 50, distrito de Chulucanas - Morropón – Piura”.

En lo relacionado con el objetivo determinar la relación existente entre el Clima Institucional y la variable creencias desadaptativas en los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana , 2019, se aprecia que de los 41 docentes con niveles medios de estrés en función de sus creencias desadaptativas, el 78% de ellos percibe un regular clima institucional, el 15% considera que es bueno y el 7% lo percibe como deficiente. Por el contrario, de los 9 docentes con altos niveles de estrés, el 44% de ellos percibe un clima institucional regular, el 33% de tipo deficiente y solo el 22% lo considera bueno. Cabe resaltar que las creencias

desadaptativas aluden al grado de acuerdo o desacuerdo de los docentes respecto a una serie de tópicos o cuestionamientos en el tema de enseñanza. Gutiérrez, Moran, & Sanz (2005).

En lo relacionado a determinar la relación existente entre el Clima Institucional y la variable presiones en los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019, se identifica que de los 34 docentes que alcanzaron niveles medios en estrés por presiones, el 76% de ellos alcanzaron niveles regulares en el clima institucional y el 15% percibe que el clima en su centro de trabajo es bueno.

Los resultados obtenidos en el estudio, sobre estrés producido por presiones, avalan los datos estadísticos alcanzados en la investigación de Díaz (2014), pues el autor destaca que el 38% de los docentes encuestados refiere sentirse cansadas(os) cada mañana al enfrentarse a una jornada laboral algunas veces al mes, seguido muy de cerca de un 34% en algunas veces por semana, por otro lado el 44% de los docentes refiere que algunas veces a la semana siente que trabajar todo el día con un gran número de estudiantes les cansa, el 46% algunas veces al mes siente que cuando termina su jornada de trabajo estar muy extenuado, el 42% algunas veces por mes considera que está trabajando demasiado, el 40% siente como si estuviera al límite de sus posibilidades. Lo que expondría la escasez de problemas como: sentimiento de desborde por el trabajo, terminar las jornadas extenuados, etc. Es decir, la carga de trabajo no desencadena un nivel alarmante de estrés en ellos.

CONCLUSIONES

- De los 50 docentes incluidos en el estudio 32 alcanzaron niveles medios en estrés, el 81% de ellos mostró un regular clima institucional, el 13% percibe un clima institucional a nivel bueno, y el 6% de tipo deficiente. Así mismo de los 10 docentes con niveles bajos de estrés, el 70% de ellos alcanzaron niveles regulares para el clima institucional, y el 30% de tipo bueno.
- Al establecer la correlación entre el clima institucional y el estrés laboral se acepta la hipótesis general, observando que la correlación es negativa baja ,368 y significativa ,008. Entre el clima institucional y el estrés en docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019”.
- En cuanto, los objetivos específicos, al establecer la correlación entre el Clima Institucional y estrés por ansiedad, se observa que, si existe relación entre ambas variables, asimismo existe relación entre el clima institucional y estrés por desmotivación en los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019”, según rotter, el locus del control interno manifiesta que es la percepción de que el mismo sujeto controla su vida, lo cual guarda relación con el estrés por desmotivación.
- Tomando en cuenta los demás objetivos específicos, al establecer la relación entre el clima institucional y estrés por depresión se denota que no existe relación significativa, tal como se observa al establecer la relación entre el clima institucional y estrés por creencias desadaptativas, de igual modo se evidencia que no existe relación entre clima institucional y estrés por presiones, por consiguiente al establecer la relación entre el clima institucional y estrés por mal afrontamiento se manifiesta que no existe relación, en los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019”.

RECOMENDACIONES

- Hacer de conocimiento sobre los resultados obtenidos en la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre donde se realizó la investigación, con el fin de diseñar una propuesta de intervención a los docentes que laboran en dicha Institución Educativa.
- Diseñar investigaciones que permitan analizar de manera más amplia los resultados obtenidos en la presente investigación, los cuales rompen los esquemas establecidos por anteriores investigaciones.
- Se discute la necesidad de desarrollar programas de fortalecimiento y optimización de las habilidades sociales para las relaciones interpersonales entre docentes.
- Proponer a la autoridad de la Institución Educativa, ofrecer talleres y planificar actividades recreativas con el objetivo de mejorar su nivel de estrés laboral, a todos los docentes de esta Institución.
- La universidad debería tomar los resultados de la presente investigación para organizar coloquios y conversatorios entre perspectivas docentes, a fin de analizar desde diversas posturas formas de fortalecimiento del clima institucional, y disminución de los niveles de estrés.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguero Martel, E. A. (2018). *Estrés Laboral en Docentes del Colegio Cesar Vallejo de Huaracillo, Distrito de Pinra – Huánuco 2017*. Huaraz: UNIVERSIDAD SAN PEDRO.
- Álvarez, E. (2015). *MODELO PSICODINÁMICO Y MODELO SISTÉMICO EN TRABAJO SOCIAL*. Cuenca: Universidad de Cuenca.
- Barra, K. (2013). *Ruptura de las relaciones de pareja en jóvenes universitarios de la universidad nacional del centro de Perú*. Huancayo: Universidad nacional del Centro de Perú.
- Blázquez Entonado, F. (2001). *Sociedad de la Información y Educación*. Mérida: TAJO GUADIANA, Artes Gráficas .
- Castelló, J. (2005). *Dependencia Emocional. Características y tratamiento*. Madrid: Alianza Editorial.
- Castelló, J. (Junio de 2019). *Dependenciaemocional.org*. Obtenido de <http://www.dependenciaemocional.org/LA%20DEPENDENCIA%20EMOCIONAL%20COMO%20UN%20TRASTORNO%20DE%20LA%20PERSONALIDAD.pdf>
- Congost, S. (2011). *Manual de Dependencia Emocional Afectiva*. Madrid: Alianza Editorial.
- Del Solar Retamozo, L. Á. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Privada “San Juan Bosco” del distrito de Ayacucho, 2017*. Ayacucho: Escuela de Postgrado de Universidad Cesar Vallejo.
- García Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 43-61.
- García, G., & Segura, L. (2013). *EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CAJAY – 2013*. Huari: Universidad Católica Sedes Sapientiae.
- Gentili, P., Suárez, D., & Stubrin, F. (2005). *Reforma educativa y luchas docentes en América Latina*. Buenos Aires: Observatorio Latinoamericano de Políticas Educativas (OLPEd).
- GUZMAN ZÚÑIGA, E. (2014). *ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL DE LIRCAY – HUANCVELICA* . Huancayo: UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ.
- Kahr, A. (2010). *Las condiciones de trabajo constituyen uno de los factores determinantes en el desempeño laboral, puesto que facilita no sólo los procesos organizativos de gestión, sino también de innovación y cambio. Un clima institucional favorable o adecuado es fundam.* Argentina: Universidad Abierta Interamericana.

- Landívar de Colonna, C. (2016). *Factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio San José de Monterrico*. Piura: Universidad de Piura.
- López, L. (2015). *Una búsqueda del desarrollo del self en gemelos y mellizos*. Barcelona: Universidad autónoma de Barcelona.
- Melero, R. (2008). *Relaciones de pareja, apego . Dinámicas de interacción y actitudes amorosas*. Valencia: Universitat de Valencia.
- Paredes Payano, N. (2016). *Influencia de la calidad del clima organizacional sobre el éxito pedagógico de la dirección de la Institución Educativa Nuestra Señora del Rosario de Huancayo*. Lima : UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS.
- Parihuamán, M. (2017). *Nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de Villa Vicús y Kilómetro 50, distrito de Chulucanas - Morropón - Piura (Tesis de maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa)*. Universidad de Piura. . Piura: Universidad de Piura.
- Parihuamán-Aniceto, M. (2017). *NIVEL DE ESTRÉS DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE VILLA VICÚS Y KILÓMETRO 50, DISTRITO DE CHULUCANAS - MORROPÓN - PIURA*. Piura: Universidad de Piura.
- Sanchez, G. (2010). *La dependencia emocional. Causas, trastorno, tratamiento*.

ANEXOS

INSTRUMENTO 01
CUESTIONARIO-CLIMA INSTITUCIONAL

Instrucciones: A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones, referidos a valorar el clima institucional, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, tenga a bien, por favor, marcar con un aspa, en la hoja de respuestas, en la opción que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código:

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
1	2	3	4

N°	ITEMS	PUNTAJE			
		1	2	3	4
DIMENSIÓN I: RELACIONES INTERPERSONALES					
1	Considera que tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo.				
2	En el ambiente de trabajo hay confianza.				
3	Siente agrado por la mayoría de sus compañeros de trabajo.				
4	Saludo a mis compañeros de trabajo, y ellos a su vez me saludan.				
5	Recibo un trato respetuoso de parte de mis compañeros.				
6	Mis compañeros de trabajo me hacen sentir valioso e importante.				
7	Ante un problema, yo y mis compañeros aceptamos nuestros errores.				
8	Mis ideas son tomadas en cuenta para la solución de conflictos.				
9	Expreso mis sentimientos ante un problema en específico				
DIMENSIÓN II: TRABAJO EN EQUIPO					
10	Siento que mis compañeros de trabajo me apoyarían ante				
11	La participación de mis compañeros de trabajo me permite realizar mejor mis tareas.				
12	Cuando un compañero está en problemas, suelo ayudarlo.				
13	Las experiencias laborales son compartidas para el aprendizaje de todos				
14	Siente que el trabajo realizado en conjunto da mejores resultados.				
15	Considera que en su ambiente de trabajo todos aportan en busca de la mejora institucional.				
16	Siente que su ambiente de trabajo está innovando constantemente.				
17	Considera que sus compañeros de trabajo son personas creativas.				
18	El ambiente de trabajo fomenta y estimula las ideas nuevas.				
DIMENSIÓN III: COMUNICACIÓN ASERTIVA					
19	Durante las conversaciones entre colegas me pongo nervioso.				
20	Cuando entablo una conversación con mis compañeros, entiendo los sentimientos del otro.				
21	Siente que mis compañeros de trabajo están predispuestos a escucharme.				
22	Siente que los trabajadores reciben un trato justo e igualitario.				
23	Considera que sus superiores tienen en cuenta las ideas de todos los trabajadores.				
24	En la institución se valoran los intereses de los trabajadores.				
25	En el desarrollo de una conversación presto atención mostrando interés por lo que se está tratando.				
26	Escucha las opiniones/críticas que tienen sus compañeros de trabajo acerca de su desempeño.				
27	Respeto las ideas de sus compañeros.				

INSTRUMENTO 02

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE ESTRÉS DOCENTE

INSTRUCCIONES

A continuación, va a encontrar una serie de afirmaciones acerca de las cuales usted deberá mostrar su acuerdo en una escala de cinco números, tomando en cuenta que:

El 1 significa totalmente de acuerdo (TA)

El 2 significa de acuerdo (DA)

El 3 significa indiferente, ni uno ni el otro (IN)

El 4 significa en desacuerdo (ED)

El 5 significa totalmente en desacuerdo (TD)

Recuerde que no existen contestaciones buenas o malas, por lo cual sea sincero.

La contestación es anónima y confidencial.

Muchas gracias por su colaboración.

Sexo:	Hombre	Mujer
Nivel educativo que enseña:	Primaria	Secundaria
Estado civil:	Soltero(a)	Casado(a)
Años de servicio:		

Nº	Ítems	TA	DA	IN	ED	TD
1	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales.	1	2	3	4	5
2	Tomo algunos tranquilizantes o fármacos para aliviar mi malestar.	1	2	3	4	5
3	Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo.	1	2	3	4	5
4	Me paso el día pensando en cosas del trabajo.	1	2	3	4	5
5	Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.	1	2	3	4	5
6	En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.	1	2	3	4	5
7	La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.	1	2	3	4	5
8	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar.	1	2	3	4	5

Nº	Ítems	TA	DA	IN	ED	TD
9	La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de lo normal.	1	2	3	4	5
10	Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.	1	2	3	4	5
11	Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	1	2	3	4	5
12	Hay tareas laborales que afronto con temor.	1	2	3	4	5
13	Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.	1	2	3	4	5
14	En la institución educativa se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.	1	2	3	4	5
15	Los problemas laborales me ponen agresivo.	1	2	3	4	5
16	Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.	1	2	3	4	5
17	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.	1	2	3	4	5
18	A menudo siento ganas de llorar.	1	2	3	4	5
19	Me entristezco demasiado ante los problemas laborales.	1	2	3	4	5
20	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo.	1	2	3	4	5
21	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.	1	2	3	4	5
22	Tengo la sensación de estar desmoronándome emocionalmente.	1	2	3	4	5
23	Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.	1	2	3	4	5
24	Me falta energía para afrontar la labor de profesor.	1	2	3	4	5
25	A veces veo el futuro sin ilusión alguna.	1	2	3	4	5
26	Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.	1	2	3	4	5
27	Me pagan por enseñar no por formar personas.	1	2	3	4	5
28	Incluir alumnos con Necesidades Educativas Especiales en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.	1	2	3	4	5

Nº	Ítems	TA	DA	IN	ED	TD
29	Realizar Programaciones Curriculares me resulta difícil.	1	2	3	4	5
30	A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.	1	2	3	4	5
31	En mis clases hay buen clima de trabajo.	1	2	3	4	5
32	Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones.	1	2	3	4	5
33	Hay clases en las que empleo más tiempo en reñir que en explicar.	1	2	3	4	5
34	Acabo las jornadas de trabajo extenuado.	1	2	3	4	5
35	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.	1	2	3	4	5
36	Me siento desbordado por el trabajo.	1	2	3	4	5
37	A veces trato de eludir responsabilidad.	1	2	3	4	5
38	Creo que la mayoría de mis alumnos me considera un profesor excelente.	1	2	3	4	5
39	Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad.	1	2	3	4	5
40	Estoy lejos de la autorrealización laboral.	1	2	3	4	5
41	He perdido la motivación por la enseñanza.	1	2	3	4	5
42	En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.	1	2	3	4	5
43	Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante.	1	2	3	4	5
44	Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.	1	2	3	4	5
45	Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana.	1	2	3	4	5
46	Los padres me valoran positivamente como profesor.	1	2	3	4	5
47	Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé.	1	2	3	4	5
48	El trabajo me resulta monótono.	1	2	3	4	5
49	Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.	1	2	3	4	5
50	El aula (o aulas) en la que trabajo me resulta acogedora. *	1	2	3	4	5
51	La organización de la institución donde	1	2	3	4	5

N°	Ítems	TA	DA	IN	ED	TD
	trabajo me parece buena. *					
52	Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea. *	1	2	3	4	5
53	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo. *	1	2	3	4	5
54	Mis relaciones sociales fuera de la institución (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas. *	1	2	3	4	5
55	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros. *	1	2	3	4	5

En algunos de los ítems asteriscos al final de los mismos, estos asteriscos indican que estos ítems están invertidos, de forma que al sumar las contestaciones igualmente han de invertirse. De este modo, si en estos ítems se ha contestado 1, se suma 5, si se ha contestado 2, se suma 4, si se ha contestado 3, se suma igualmente 3, si se ha contestado 4, se suma 2 y, finalmente si se contesta 5, se suma 1.

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **Grabelita Abigail Castillo Mio** egresada de la Escuela Profesional de Psicología, de la Universidad Nacional de Piura, estoy desarrollando una investigación denominada: **Clima Institucional y Niveles de Estrés en Docentes de la Institución Educativa, 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019**, con el Objetivo de: Conocer la relación entre el Clima institucional y los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019, en ese sentido pido su consentimiento informado y su permiso para que participe en la investigación antes señalada:

DATOS DEL INFORMANTE:

Documento de Identidad: _____ Teléfono: _____

Dirección domiciliaria: _____

Sin otro en particular, firmo el presente protocolo de consentimiento informado.

Sullana, _____ de _____ de 2019

.....

FIRMA

Matriz general de consistencia

MATRIS DE CONSISTENCIA				
TITULO: “CLIMA INSTITUCIONAL Y NIVELES DE ESTRÉS EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 14787 VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE EN SULLANA, 2019”. NOMBRE DEL TESISISTA: BR.GRABIELITA ABIGAIL CASTILLO MIO				
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables/Indicadores	Metodología
General: ¿Existe relación entre el Clima institucional y los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019? Específicos: 1. ¿Qué relación existe entre el Clima Institucional y la variable ansiedad en los niveles de estrés que experimentan los docentes de la	General: Conocer la relación entre el Clima institucional y los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019. Específico: 1. Determinar la relación existente entre el Clima Institucional y la variable ansiedad en los niveles	General: Existe relación entre el Clima institucional y los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019. Específico H1. Existe relación entre el Clima Institucional y la variable ansiedad en los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019. H2. No existe relación entre el Clima Institucional y la variable	Unidad de análisis: Variable: Clima Institucional: ambiente creado en una institución a partir de las vivencias comunes y diarias de todos sus trabajadores. Dimensión: Relaciones interpersonales Indicadores: . • Relaciones interpersonales óptimas.	Enfoque: Investigación Cuantitativa (Hernández 2006). Diseño: Esta es una Investigación correlacional, se utiliza cuando se tiene como propósito conocer la relación existente entre dos o más conceptos, categorías o

<p>Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre el Clima Institucional y la variable depresión en los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre el Clima Institucional y la variable creencias desadaptativas en los niveles de estrés que</p>	<p>de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.</p> <p>2. Determinar la relación existente entre el Clima Institucional y la variable depresión en los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.</p> <p>3. Determinar la relación existente entre el Clima Institucional y la variable</p>	<p>ansiedad en los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.</p> <p>H3. Existe relación entre el Clima Institucional y la variable depresión en los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.</p> <p>H4. No existe relación entre el Clima Institucional y la variable depresión en los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Buen trato entre colegas. • Manejo de conflictos. <p>Dimensión: Trabajo en equipo.</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ayuda mutua entre colegas. • Reuniones de coordinación. • Creativo e innovador en el colegio. <p>Dimensión: Comunicación asertiva</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Óptima comunicación entre colegas. • Buena comunicación con directivos. 	<p>variables en un contexto en particular.</p> <p>(Hernández Sampieri, 2006).</p> <p>Tipo: La investigación es de tipo descriptivo ya que busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (Hernández,</p>
---	---	--	--	--

<p>experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019?</p> <p>4. ¿Qué relación existe entre el Clima Institucional y la variable presiones en los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019?</p> <p>5. ¿Qué relación existe entre el Clima Institucional y la variable desmotivación</p>	<p>creencias desadaptativas en los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.</p> <p>4. Determinar la relación existente entre el Clima Institucional y la variable presiones en los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.</p>	<p>H5. Existe relación entre el Clima Institucional y la variable creencias desadaptativas en los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.</p> <p>H6. No existe relación entre el Clima Institucional y la variable creencias desadaptativas en los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.</p> <p>H7. Existe relación entre el Clima Institucional y la variable presiones en los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Predisposición para la escucha. <p>Estrés: Relación particular entre el individuo y su entorno, que es evaluado por este, como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar.</p> <p>Dimensión: Estrés por ansiedad</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tranquilidad • Tensión • Control <p>Dimensión: Estrés por depresión</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tristeza 	<p>Fernández y Baptista, 2006).</p> <p>Población: La población de estudio está constituida por 50 sujetos de ambos sexos, que actualmente laboran como docentes, en la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, Piura.</p> <p>Muestra: La muestra de este estudio estará conformada por 50 sujetos de ambos sexos, que actualmente laboran como docentes, en</p>
---	---	---	---	--

<p>en los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019?</p> <p>6. ¿Qué relación existe entre el Clima Institucional y la variable afrontamiento en los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019?</p>	<p>5. Determinar la relación existente entre el Clima Institucional y la variable desmotivación en los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.</p> <p>6. Determinar la relación existente entre el Clima Institucional y la variable afrontamiento en los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.</p>	<p>Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.</p> <p>H8. No existe relación entre el Clima Institucional y la variable presiones en los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.</p> <p>H9. Existe relación entre el Clima Institucional y la variable desmotivación en los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.</p> <p>H10. No existe relación entre el Clima Institucional y la variable</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pesimismo • Energía <p>Dimensión:</p> <p>Estrés por creencias desadaptativas</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nivel salarial • Reconocimiento social <p>Dimensión:</p> <p>Estrés por presiones</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clima laboral • Exceso de trabajo <p>Dimensión:</p> <p>Estrés por desmotivación</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nivel de realización personal • Monotonía de la labor desarrollada 	<p>la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, Piura.</p> <p>Técnicas:</p> <p>Las técnicas son la aplicación de encuesta y la observación.</p> <p>Instrumentos:</p> <p>• “Encuesta a docentes para determinar el nivel de clima institucional desde una perspectiva propia”. -“ Escala ED-6”.</p>
--	---	--	--	---

	de la Torre en Sullana, 2019.	<p>desmotivación en los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.</p> <p>H11. Existe relación entre el Clima Institucional y la variable afrontamiento en los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019.</p> <p>H12. No existe relación entre el Clima Institucional y la variable afrontamiento en los niveles de estrés que experimentan los docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl</p>	<p>Dimensión:</p> <p>Estrés por mal afrontamiento</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adaptación a los cambios • Recursos para ejercer la labor 	
--	-------------------------------	--	--	--

		<p>Haya de la Torre en Sullana, 2019.</p> <p>Justificación</p> <p>A nivel social se beneficiarán los adolescentes, padres y madres de familia, la Institución y autoridades en general ya que podrán tomar conciencia sobre la problemática psicosocial asociada a la labor docente, puesto que, sin duda, los síntomas que ocasiona el estrés (físicos y emocionales) influyen en el desempeño del profesor, en la calidad de enseñanza, en la motivación de sus estudiantes, incluso en el rendimiento escolar de los mismos.</p> <p>Importancia</p> <p>Desde el punto de vista teórico, permitirá no sólo acrecentar los conocimientos ya existentes sobre el tema, sino que, sumado a ello, permitirá clarificar el perfil de la población de estudios, a fin de determinar objetivamente el</p>		
--	--	--	--	--

		<p>nivel de su problemática para un abordaje temprano, brindando paralelamente un marco referencial optimo a la investigación y enriquecerá consecuentemente la literatura específica.</p> <p>Finalmente, desde el punto de vista metodológico, los métodos, procedimientos, técnicas, demostrada su validez y confiabilidad, podrían ser utilizados por investigaciones similares, también aporta como antecedente para posteriores proyectos que deseen desarrollar propuestas y/o programas de intervención en la variable de este estudio.</p>		
--	--	--	--	--